



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**UNIVERSIDAD ANDINA**  
**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**DOCTORADO EN DERECHO**



**TESIS**

**LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL INCREMENTO DEL  
ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN FISCAL –  
FISCALÍAS CORPORATIVAS DE PUNO – 2015**

**PRESENTADA POR**  
**ALBERTO ELIAS CUNO HUARCAYA**  
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE**

**DOCTOR EN DERECHO**

**JULIACA – PERÚ**

**2015**



**UNIVERSIDAD ANDINA  
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO  
DOCTORADO EN DERECHO**

**TESIS**

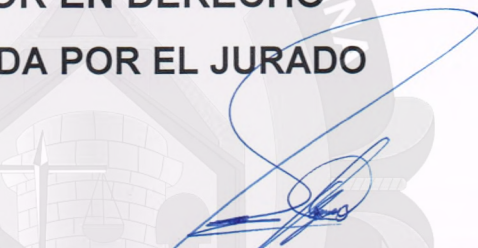
**LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL INCREMENTO  
DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN  
FISCAL – FISCALIAS CORPORATIVAS  
DE PUNO - 2015**

**PRESENTADA POR  
ALBERTO ELIAS CUNO HUARCAYA**

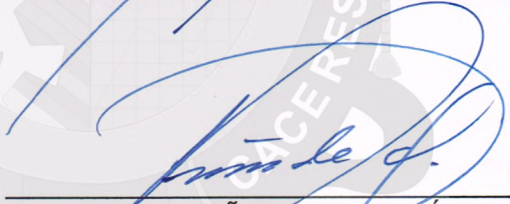
**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE  
DOCTOR EN DERECHO**

**APROBADA POR EL JURADO**


**PRESIDENTE**

  
Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

**PRIMER MIEMBRO**

  
Dr. VICTOR NIÑO DE GUZMÁN PINO

**SEGUNDO MIEMBRO**

  
Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

**ASESOR DE TESIS**

  
Dr. JIMY HUMPIRI NUÑEZ





# UNIVERSIDAD ANDINA

## "Néstor Cáceres Velásquez"

### ESCUELA DE POSTGRADO



#### RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 1549 -2015-D-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de Diciembre del 2015

#### VISTOS:

El expediente S.V. N° 24536 del (a) Mgtr. ALBERTO ELIAS CUNO HUARCAYA con número de matrícula 131271010, del Programa de Doctorado en Derecho, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

#### CONSIDERANDO:

Que, el (a) Mgtr. ALBERTO ELIAS CUNO HUARCAYA con número de matrícula 131271010, del Programa de Doctorado en Derecho, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca, ha presentado el Dictamen de Tesis denominada **LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL INCREMENTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN FISCAL – FISCALIAS CORPORATIVAS DE PUNO - 2015** para ser sustentada.

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 30 de Diciembre del 2015, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Postgrado de la UANCV.

Que, en el Artículo 70 del Reglamento General de la Escuela de Postgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Postgrado, y el Art. 228 del Estatuto Universitario:

#### SE RESUELVE:

**PRIMERO.- NOMBRAR** a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Mgtr. ALBERTO ELIAS CUNO HUARCAYA con número de matrícula 131271010, del Programa de Doctorado en Derecho, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis denominada **LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL INCREMENTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN FISCAL – FISCALIAS CORPORATIVAS DE PUNO - 2015** siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Primer Miembro	Dr. VICTOR NIÑO DE GUZMAN PINO
Segundo Miembro	Dr. FREDY TORIBIO CHALCO VARGAS

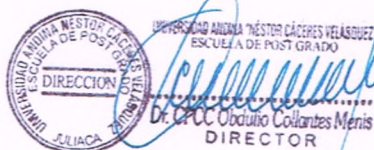
**SEGUNDO.- DETERMINAR** que la fecha de sustentación de Tesis, se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	Miércoles 30 de Diciembre del 2015
Hora	11:00 a.m.
Local	Aula N° 303 - Escuela de Postgrado - UANCV – Juliaca

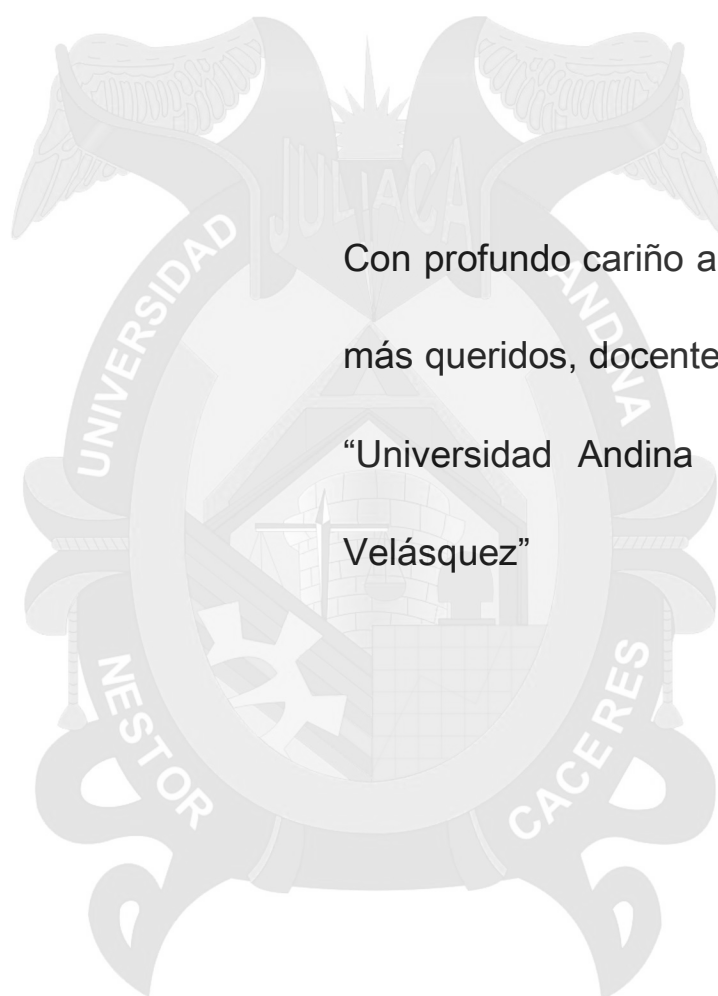
A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Doctorado.

**TERCERO.- ELEVAR** la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para Conocimiento.

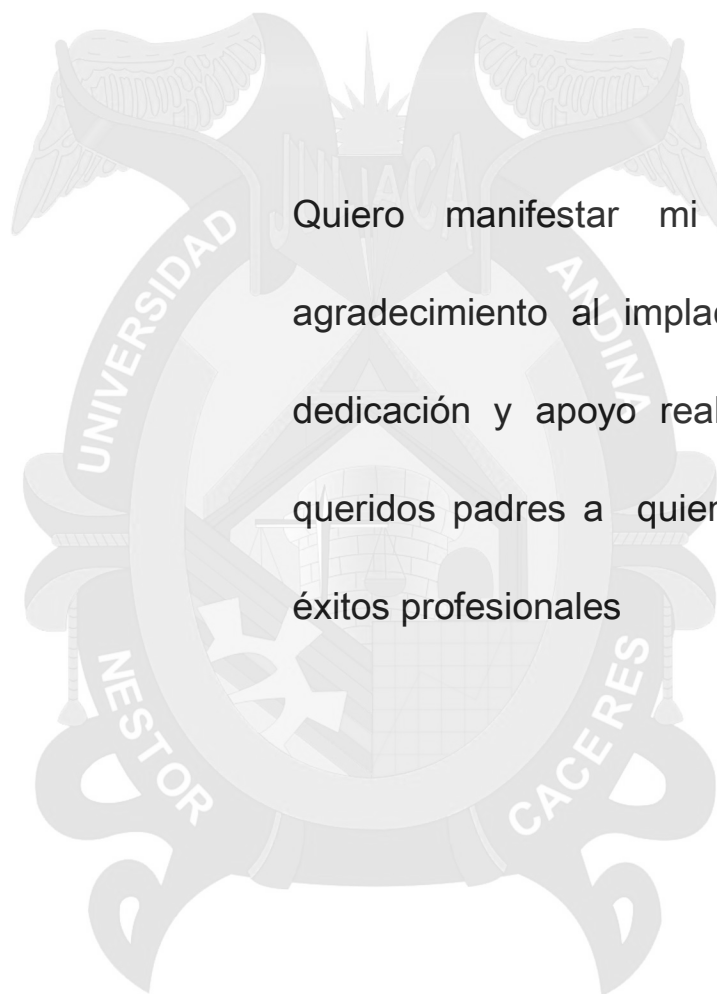
Regístrese, comuníquese y Archívese.



DISTRIBUCIÓN  
R UANCV VICERRECTORADO ACADEMICO ORIC JURADOS INTERESADO (A)  
OCM/dqs



Con profundo cariño a todos mis seres  
más queridos, docentes y amigos de la  
"Universidad Andina Néstor Cáceres  
Velásquez"



Quiero manifestar mi más sincero  
agradecimiento al implacable esfuerzo  
dedicación y apoyo realizado por mis  
queridos padres a quienes dedico mis  
éxitos profesionales



## ÍNDICE

RESUMEN .....	iv
ABSTRACT .....	v
RESUMO .....	vi
INTRODUCCIÓN .....	vii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA. ....	1
1.2. OBJETIVOS .....	3

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	5
2.2. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL .....	5
2.2.1. La función fiscal.....	5
2.2.1.1. .Principios que regulan la Función Fiscal.....	6
2.2.1.2. Principio de Legalidad.....	7
2.2.1.3. Principio de Autonomía. ....	9
2.2.1.4. Principio de Objetividad.....	11
2.2.1.5. Principio de Imparcialidad.....	12
2.2.1.6. Principio de Jerarquía y Unidad. ....	14
2.2.1.7. Nuevo perfil del Fiscal.....	16
2.2.2. Factores psicosociales en el trabajo .....	17
2.2.2.1. Factores psicosociales y rendimiento laboral. ....	19
2.2.2.2. El Estrés Laboral .....	20
2.2.2.3. Tipo de estrés laboral.....	22
2.2.2.4. Rendimiento laboral.....	23
2.2.2.5. Ocio y tiempo libre.....	24
2.2.2.6. Ocupar parte del tiempo libre. ....	26
2.2.2.6.1. Desarrollar las capacidades personales físicas y mentales.....	27
2.2.2.6.2. Optar libremente por alternativas y oportunidades para el disfrute personal.....	28
2.2.2.6.3. Descansar.....	29





2.2.2.7.	Prevención del estrés en el trabajo .....	30
2.2.2.8.	Lo social.....	32
2.2.2.9.	Motivación en el entorno laboral.....	33
2.2.2.9.1.	Orientaciones motivacional intrínseca y extrínseca. ....	35
2.2.2.9.2.	Aspectos motivacionales. ....	37
2.2.2.9.3.	Cómo influye la motivación en el rendimiento laboral.....	38
2.2.2.10.	Emociones.....	39
2.2.2.10.1.	Afectos, estados de ánimo y emociones. ....	40
2.2.2.10.2.	Estados de ánimo. ....	41
2.2.2.11.	Satisfacción Laboral. ....	42

### CAPÍTULO III METODO DE INVESTIGACIÓN

3.1.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	44
3.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	45
3.3.	POBLACIÓN Y MUESTRA. ....	45
3.4.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	46

### CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1.	DISPOSICIÓN DE TIEMPO SEGÚN HORARIO LABORAL.....	48
4.3.	EL TRABAJO GENERA ESTRÉS LABORAL .....	52
4.4.	EL MINISTERIO PÚBLICO Y LA CARGA LABORAL .....	54
4.5.	LA RELACIÓN CON LOS MIEMBROS DEL MINISTERIO PUBLICO.....	56
4.6.	TIEMPO LIBRE FRENTE AL ESTADO DE ANIMO .....	58
4.7.	SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL AMBIENTE LABORAL ENTRE COMPAÑEROS.....	60
4.8.	ESTADO DE ÁNIMO FRENTE A LO QUE LE GENERA SU TRABAJO.....	62
4.9.	LA PRESIÓN LABORAL GENERA CARGA LABORAL.....	64



4.10.	LA AUSENCIA DE RECURSOS FRENTE A LA COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.....	66
4.11.	TRABAJO QUE REALIZA FRENTE A LAS DEMÁS FISCALÍAS Y EN RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS.....	68
CONCLUSIONES		
SUGERENCIAS		
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		







## RESUMEN

La presente investigación lleva como título "Los factores psicosociales y el incremento del estrés en el desempeño de la función fiscal - fiscalías corporativas de Puno – 2015"; desarrollado en los parámetros de la postura cuantitativa, siguiendo los pasos del método hipotético deductivo, aplicando un cuestionario estructurado y para la estructuración de resultados se utilizó el software spss que emitió la tabulación de tablas de las que dedujo la interpretación de datos para contrastar la hipótesis, formulando el problema ¿De qué manera, el incremento del estrés laboral en los fiscales al cumplir sus obligaciones en la indagación preliminar es determinado por los factores psicosociales del trabajo? mediante el cual se ha propuesto Determinar si el incremento del estrés laboral en los fiscales al cumplir sus obligaciones en la indagación preliminar es determinado por los factores psicosociales del trabajo; análisis que facilito la deducción y contrastación teórica de los resultados empíricos de reportes gráficos y estadísticos.

El estudio desarrollado se cuenta con cuatro capítulos donde se establece en Capítulo I, con la descripción y formulación del fenómeno estudiado donde se enfoca la investigación basando en la realidad; Capítulo II, se indago en la construcción del marco teórico para la formulación de la hipotética que se verifico y contraste en la realidad, resultados hallados que respaldan la posición hipotética; Capítulo III, Contamos con la operacionalización realizada según las etapas sugeridas por el método de investigación, realizándose las etapas metodológicas que se utilizó para efectuar y alcanzar los objetivos trazados en respuesta a la formulación de preguntas, y en el Capítulo IV, relatamos los resultados alcanzados y hallados finalizando nuestro aporte científico con conclusiones y sugerencias que deja abierta la imaginación a nuevas conjeturas e investigaciones posteriores

**PALABRAS CLAVE:** Factores Psicosociales, Desempeño de la  
Función Fiscal



## ABSTRACT

This research is entitled "Psychosocial factors and increased stress in the performance of the fiscal function - corporate prosecutors of Puno - 2015"; developed in the parameters of the quantitative stance, following the steps of the hypothetical deductive method, applying a structured questionnaire and for the structuring of results the spss software was used that issued the tabulation of tables from which the interpretation of data inferred to test the hypothesis , formulating the problem In what way, the increase of work stress in the prosecutors when fulfilling their obligations in the preliminary inquiry is determined by the psychosocial factors of the work? through which it has been proposed to determine if the increase of work stress in the prosecutors when fulfilling their obligations in the preliminary inquiry is determined by the psychosocial factors of the work; analysis that facilitated the deduction and theoretical comparison of the empirical results of graphical and statistical reports.

The study developed has four chapters where it is established in Chapter I, with the description and formulation of the studied phenomenon where research is focused on reality; Chapter II, was investigated in the construction of the theoretical framework for the formulation of the hypothetical that was verified and contrasted in reality, results found that support the hypothetical position; Chapter III, We have the operationalization carried out according to the stages suggested by the research method, making the methodological stages that were used to carry out and achieve the objectives set in response to the formulation of questions, and in Chapter IV, we report the results achieved and found finalizing our scientific contribution with conclusions and suggestions that leaves the imagination open to new conjectures and subsequent research.

**KEY WORDS:** Psychosocial Factors, Performance of the Fiscal Function



## RESUMO

Esta pesquisa é intitulada "Fatores psicossociais e aumento do estresse no desempenho da função fiscal - promotores corporativos de Puno - 2015"; desenvolveu-se nos parâmetros da posição quantitativa, seguindo as etapas do hipotético método dedutivo, aplicando um questionário estruturado e para a estruturação de resultados, utilizou-se o software spss que emitiu a tabulação de tabelas a partir das quais a interpretação dos dados inferiu para testar a hipótese, formulando o problema De que forma o aumento do estresse no trabalho nos promotores no cumprimento das suas obrigações no inquérito preliminar é determinado pelos fatores psicossociais do trabalho? através do qual foi proposto determinar se o aumento do estresse no trabalho nos promotores no cumprimento das suas obrigações no inquérito preliminar é determinado pelos fatores psicossociais do trabalho; análise que facilitou a dedução e comparação teórica dos resultados empíricos de relatórios gráficos e estatísticos.

O estudo desenvolvido possui quatro capítulos onde está estabelecido no Capítulo I, com a descrição e formulação do fenômeno estudado onde a pesquisa se concentra na realidade; Capítulo II, foi investigado na construção do quadro teórico para a formulação do hipotético que foi verificado e contrastado na realidade, resultados encontrados que sustentam a posição hipotética; Capítulo III, temos a operacionalização realizada de acordo com as etapas sugeridas pelo método de pesquisa, realizando as etapas metodológicas que foram utilizadas para realizar e alcançar os objetivos estabelecidos em resposta à formulação de questões, e no Capítulo IV, relatamos os resultados alcançados e concluiu a nossa contribuição científica com conclusões e sugestões que deixam a imaginação aberta para novas conjecturas e pesquisas subsequentes

**PALAVRAS-CHAVE:** Fatores psicossociais, desempenho da função fiscal



## INTRODUCCIÓN

La protección de la salud general de los fiscales para que efectúen con sus ocupaciones en las mejores situaciones no admite discusión. En concordancia al lenguaje irrefutable, un elevado nivel de estrés afecta la salud de cualquier ser humano.

Por ello cabe mencionar estrés como un problema que afecta a la salud ocupacional, en la que también hace su intervención en el ámbito científico que a la vez permite percibir la armonía fructífera dentro de una actividad laboral como una convención que comprenda un contexto donde la capacidad de los seres humanos sea dentro de la integridad tradicional que respete la concepción de salud salvaguardando el aspecto corporal, intelectual y gremial (Toledo, 2004).

También se menciona desde un extenso conjunto de síntomas afectivos, cognoscitivos, conativos y psicosomáticos, pero que ninguno patognomónico, todo ello se equipara como indicios al describirse prácticamente (Maslach, 1976). Entonces la debilitación emocional se describe a las emociones que se adquiere de un individuo extenuada por el trabajo en principal surge cuando el poderío o capital apasionado se está gastando y también se pierde su capacidad de entrega a los demás, por ello también la despersonalización conocida como una contestación impersonal.





## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA.

La apertura del problema se empieza a indicar que en un espacio privilegiado se desarrolla el análisis que brinda el Ministerio Público donde se encarga de impartir justicia oportuna. Y también asume los valores en que se sostienen la vida democrática.

En la actualidad esta problemática se viene dando con los trabajadores miembros de equipo que trabajan con un fin común determinado, donde se condicionan un mejor desenvolvimiento en los fiscales.

Cabe decir que en el campo laboral, los trabajadores se encuentran en una sociedad intensa de estrés y daño a la salud esto que se genera en la sociedad en manera constante.

Así mismo Perales y Chue, (2008) desarrolla una evaluación referidas al tema de la integridad de su salud teniendo una grupo focalizado de 109 Magistrados,



que estos participaron de la Evaluación y Ratificación del Consejo Nacional de la Magistratura (CNM), esta valoración determinó hallazgos inquietantes referentes a la salubridad agotada de los magistrados por que obtuvo altos índices de estrés informado y patologías asociadas se muestra que entre la edad de 40-70 años, con respecto al 79% hombres, asimismo el 21% en mujeres, también muestran hallazgos de vida de un 27% hacia Perturbaciones de Angustia y un 35% para Perturbaciones Degradantes, por ello el 62% informó que la práctica personal se tiene un incremento de estrés (laboral y/o familiar) y, en el aspecto físico, un 61% indicó tener varios análisis médicos (hipertensión arterial, males digestivos, aumento de peso y otras).

A raíz de todo esto también consideramos que existen otros factores que podrían estar resultando en el desempeño y hasta su propia función del fiscal como es la alteración emocional ante los conflictos institucionales, asimismo en la región de Puno el estrés es incrementado por la sobre carga laboral generando situaciones de inestabilidad en la producción institucional, entonces se puede indicar que la fatiga laboral entre los fiscales genera una dificultad en el trabajo en equipo, porque se da el caso de que cada quien trabaja aisladamente esto afecta al clima institucional, también en muchos acaso existe la participación escasas en las actividades.

Por ello considerando la necesidad de determinar si el incremento del estrés laboral en los fiscales al cumplir sus obligaciones en la indagación preliminar



puede estar determinado por los factores psicosociales del trabajo, formulamos la siguiente pregunta de investigación y los objetivos que le darán respuesta.

### **1.1.1. Planteamiento del Problema.**

¿De qué manera, el incremento del estrés laboral en los fiscales al cumplir sus obligaciones en la investigación preliminar es determinado los factores psicosociales del trabajo?

## **1.2. OBJETIVOS**

### **1.2.1. Objetivo general.**

Estipular si el incremento del estrés laboral en los fiscales al cumplir sus obligaciones en la investigación preliminar es determinado por los elementos psicosociales del trabajo.

#### **1.2.1.1. Objetivos específicos.**

- Conocer el elevación de estrés en el desempeño institucional en los fiscales corporativos de Puno en el ejercicio de funciones en la investigación preliminar
- Establecer los factores psicosociales del trabajo que condicionan el adecuado ejercicio de su función fiscal para la generación de la denuncia penal



- Jerarquizar los factores psicosociales del trabajo que condicionan el adecuado ejercicio de su función fiscal para la generación de la denuncia penal.







## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

##### 2.1.1. La función fiscal

Según Linares (2009) menciona que el papel que realiza el representante del Ministerio Público en la investigación para la gestión de justicia conformado por un grupo formado de trabajos que van enfocadas a obtener los resultados y objetivos que se encarga de originar de las dos maneras siguientes tanto de oficio, o a petición de parte interesada, el ejercicio judicial en defensa del principio de legalidad y los intereses de las personas con derechos tutelados, de cuidar la autonomía de los entes territoriales según la correcta administración de justicia, también se encarga así de personalizar en el proceso judicial a la sociedad, con el intención de la defensa de las familias, también incapaces, como también niños y niña menores de edad y el beneficio general, se encarga de trasladar desde su inicio de la investigación de la noticia sobre el delito, se encomienda de ejercitar el derecho penal de manera de oficio o la petición de parte, está

encargada de formular una opinión anticipada a efectuar las resoluciones judiciales en los asuntos que nuestra ley observa y por último tiene el objetivo de encargarse de la protección por los valores tradicionales, el seguimiento del delito, la aplicación de la compensación civil y por el temor del ilícito penal.

El fiscal es integrante del Ministerio del Público que lleva materialmente la investigación criminal de acción pública directa y correctamente desempeña correcta, en un proceso penal tienen como principio básico el de unidad de actuación.

#### **2.1.1.1. .Los Principios que regulan la Función del Fiscal.**

Así como menciona el autor Linares (2009) menciona que todo apertura legal tiene un adecuado lineamiento la cual se encarga de condicionar el comportamiento y su a accionar de los ejecutores del derecho con el intención de alcanzar una justicia eficiente. Por tanto también menciona que existen principios en que los representantes de la entidad pública deben conocer y aplicar sus actividades, para conocer mejor menciona las siguientes:



#### 2.1.1.2. La apertura de Justicia.

Según Sánchez (2009) considera que “el convenio de la iniciación de justicia principalmente se establece bajo la primacía denominado legalidad y el de obligatoriedad, en la cual este comportamiento de una conducta delictiva el cual es el objeto de indagación, seguimiento penal y castigo, una apariencia procesal, se dice que toda acción realizada con particularidades de efectuar un delito debe ser debidamente indagado y reprimido, en esta persecución se encuentra en responsabilidad del representante del Ministerio Público, según el principio de indagación gubernativa, pues el Estado a partir de nuestra magna carta del Perú le ha asignado dicha labor”

La iniciación de justicia en el Perú es un principio superior que informan a un ente único del ordenamiento jurídico que hace factible la ejecución de un sociedad democrático en la cual nos hallamos, en el respeto irrestricto al Derecho, de la ley y esclarecer el cumplimiento, a la ejecución de la justicia. Este principal principio tiene enraizamiento constitucional aquí también encontramos la idea de una autora. Así mismo según Soler (2006) nos dice que nuestro proceso penal y desempeño del Ministerio Fiscal tiene lugar se da en relación a la Constitución y demás dispositivos legales que se genera del ente legal, por tanto, la realización ordinaria del Fiscal adentro del proceso penal estará en acción pública manifestando la acusación y así solicitando la exigencia de una adecuada pena al acusado, esta función está presidida por los principios de su debida actuación.



En el debido proceso se desarrolla de principio de legalidad es de las garantías al momento de enfrentarnos con el sistema punitivo sobre eso nos brindara una información sobre que debe realizar la fiscalía. Por tanto Roxin (2000) nos indica lo siguiente:

“la fiscalía debe ejecutar investigaciones cuando preexiste sospecha de que se ha realizado un hecho punible y, por otra parte, el cual está obligado a formular la acusación cuando después de las investigaciones sigue estando esa sospecha... su antítesis teórica está constituida por el principio de oportunidad, que delega a la fiscalía a resolver entre la formulación de la acusación y el sobreseimiento del procedimiento”(p. 89).

El fiscal tiene la dirección y conducción de la investigación, Tiene la responsabilidad de emplear bien dicha función al tener conocimiento de la noticia criminal. Cuenta con la participación de la policía pues se ha visto que en nuestro país han realizado gastos en una investigación, así mismo Tasayco (2008) nos indica que en la actualidad al Perú le disipan grandiosos recursos en elección de causas que identifiquen al culpable en el delito cometido durante la investigación que ordinariamente en la que estos actos son considerados como civiles, siendo el asesoramiento brindado en la persecución con respecto a la comodidad de la víctima la cual dificultan las





indagaciones acciones de alto riesgo generando una imagen negativa en el representante fiscal, sin una adecuada política protectora de los recursos y que en la ciudadanía pierde todo reconocimiento; con todo ello es el fiscal el que conoce que esas denuncias no tienen destino y aun así apela muchas veces a la persecución penal pública absorbente e irrestricta, y en vez de sincerar su fallo con un archivo, instala hasta ampliaciones de investigación generando en ocasiones las falsas expectativas a los denunciantes una apariencia inmoral de legalidad.

Con todo lo que ocurre se está generando la presencia de la perdurable exceso procesal.

Cuando vamos a referirnos y por ello dar a conocer el Principio de Autonomía: se le otorga una concepción como la obligación de respetar los valores y opciones personales de cada ser humano que. Este principio también nos menciona el fundamento para la regla del consentimiento como una persona libre de decidir sobre su propio bien y no por lo contrario ser impuesto en contra de su voluntad por medio de la fuerza.

#### **2.1.1.3. Principio de Autonomía.**

Según la definición del Ministerio Público menciona que los fiscales actúan de manera independiente durante la acción de sus principales facultades, realizadas en su juicio personal siendo en su conveniencia a los objetivos del ente rector, así mismo estando un organismo jerárquico y



adecuadamente Organizado deben adaptarse a las instrucciones que pudieren distribuir sus Principales jefes.

Según nuestra Ley orgánica del Ministerio Público en su artículo 159 menciona que:

1. Se tiene que suscitar de dos modos tanto de oficio, o a petitorio de la parte, el ejercicio judicial en protección al principio de legalidad y de beneficios de las personas tuteladas por el derecho.
2. Se tiene que cuidar la autonomía de los miembros jurisdiccionales y también por la correcta administración de justicia.
3. Se tiene que constituir en el proceso judicial a la sociedad.
4. Se tiene que llevar desde su iniciación de la investigación del delito, porque la Policía Nacional tiene una obligatoriedad a desempeñar las órdenes del Ministerio Público en el ámbito y cumplimiento de su función.
5. También se encarga de preparar el ejercicio penal tanto de la forma oficial o a petitorio de parte.
6. Se encarga de expresar la opinión previa a las resoluciones judiciales en los casos que la ley examina.
7. Por último se encarga de ejercitar decisión en la formación de las leyes; y dar cuenta al Congreso de la República, o al Presidente de la República, de los vacíos o defectos de la legislación.

#### 2.1.1.4. Principio de Objetividad.

El principio de objetividad es estimado el cual se encarga de exigir las funciones del ministerio público, con sus debidas responsabilidades, por tanto según Pastene (2015) señala que:

es creado como aquel deber que tiene el Ministerio Público en la acción de su función, de investigar con igual celo no sólo los hechos y circunstancias que implanten o agraven la responsabilidad penal del acusado , sino también aquellos que lo eximan de ésta, él lo extingan o atenúen (p. 55).

Así mismo el Nuevo Código Procesal Penal en su artículo IV menciona por otra parte que:

1. El Ministerio Público el cual es considerada como el titular del ejercicio legal del ejercicio penal en delitos el cual tiene el deber del gravamen de la prueba. Toma la dirección de la averiguación de la investigación a partir del inicio.
2. Así mismo es obligatorio que el Ministerio Publico que con total objetividad, indague hechos constitutivos del delito y que establezcan la responsabilidad indagando hechos constitutivos que cuya responsabilidad sea demostrada o justificada en el responsable. Con propósito de vigilar legalmente las acciones legales de indagación realizada por el efectivo policial.



Asimismo, debemos indicar que en la praxis es difícil que el agente fiscal, cuando se encuentre en el progreso de las investigaciones en la que pueda adjudicarse una doble función, en la cual

Según Mora (2010) sostiene que:

El principio de objetividad tiene justificación en el derecho internacional, pues como se ha indicado existen otros principios relacionados entre sí, como lo son los principios de imparcialidad, independencia, probidad, juez natural, además del principio de proporcionalidad (necesidad y proporcionalidad en sentido estricto).

De esta forma la concordancia con el ministerio público debe precisarse en relación al Principio de oportunidad tenga o adquiera obligaciones de objetividad y está necesidades realizada con un sentido práctico

#### **2.1.1.5. Principio de Imparcialidad.**

Los principios da a conocer que el proceso penal tendrá un correcto desarrollo y que las garantías procesales se respeten, porque se sabe que el juez es ahora un juez de garantía y no un juez inquisitivo pues el director del proceso también cumple el papel de regulador entre las partes en sus actuaciones y supervisar que se cumplan todos los principios entre ellos tenemos al siguiente principio muy importante.

Entonces Para Goldschmidt (s.f) sostiene que:





Justicia el cual tiene su base en la transparencia y equidad que participan reglamentariamente en la identificación de la causa. Exceptuado los partícipes en sentido objetivo, frente al principio de parcialidad es posición adecuada en la imparcialidad de los partícipes en dirección legal sobre el contenido de la resolución efectuada. Siendo base basta la mayor demanda de recursos humanos imparciales en el equipo fiscal o perito que en el testigo. Es por ello que en base al recurso de recusación, el cual no cumple la facultad de preservar la debida partición de los roles entre los diferentes juzgadores como clases de juzgadores, poderes en el ente rector.

Según nuestro ordenamiento jurídico de conformidad nos dice que con el Principio imparcialidad atribuye al juez de garantía que actúe siempre con prudencia y respetando dicho principio lo cual se adecua perfectamente a lo que está establecido en la Constitución Política del Perú, que consagra definitivo un modelo procesal penal acusatorio garantista. Así mismo Ortiz (2014) nos dice que en la iniciación esencial que coloca teleológicamente el proceso penal efectiva. Por su parte Roxin (2006) señala que la imparcialidad, es considerada como la cognición de ser y el fin inmenso de la función que tiene el Juez, por ello cuando hablamos del restante de principios que explican la facultad de búsqueda de imparcialidad que



también se da el caso de que la inmediación, imparcialidad, oralidad e igualdad de armas solo si se cuenta con todos ellos son entendidos apuntando a alcanzar un debido proceso lográndose una decisión judicial fundada únicamente en la legalidad sin arbitrariedad alguna.

Por ello se considera como la única forma de lograr el propósito que no se propone a través de un fallo imparcial, en la que esta decisión se sostenga esencialmente a al resultado de las pruebas actuadas en juicio oral

#### **2.1.1.6. Principio de Jerarquía y Unidad.**

En este principio de jerarquía los fiscales pertenecen y están netamente sometidos a esta jerarquía en la cual están sujetadas a las instrucciones de sus superiores, en la cual también se requiere que sea conforme a la constitución, también este principio se encarga de anular la autonomía misma del fiscal que sea de mínima jerarquía en cuanto a la ejercicio de sus atribuciones. Así mismo se menciona en el Artículo 5° de la Ley Orgánica del Ministerio Público, menciona que los representantes del ente investigador ejercen sus diligencias de manera independientemente en la acción de sus atribuciones, las que facultan el ejercicio de dicha institución, porque es la única entidad organizada jerárquicamente que deben ser sujetas a las instrucciones que pudieren impartirles sus jefes.



Debe señalarse entonces que el principio de jerarquía podemos decir que se encuentra emparentado con el principio de unidad en la Función Fiscal; en la a través de este tiene una base en buscar en el representante de del ministerio público y los que integran el ente advertido.

Por tanto Maire (2009) afirma que:

El Ministerio Público, es un ente establecido estructuralmente por jerárquicamente, hallado bajo la orientación del fiscal general de estado peruano, ejerciendo sus atribuciones mediante los órganos jurisdiccionales o de modo directo que se determinan como norma, su autoridad comprende a los funcionarios y trabajadores del Ministerio Público. La dirección de la organización estructurada, cuenta a su cargo funciones de asesoría y rector de las instrucciones y castigos impartidos por el área correspondiente. Entonces el fiscal general tienen la facultad de dictar estas instrucciones, sin embargo el fiscal superior tiene la facultad de actuar penalmente en contra de los fiscales a su cargo, entonces se podrán dictar conexiones a sus fiscales subordinados.

Este umbral es una jerarquía organizada y en principal conlleva dos tipos de consecuencias, lleva a la posibilidad en el que sus superior pueda controlar su acción del fiscal y también debe tener obediencia ante sus superiores, en cuanto al principio de unidad en este caso el fiscal se encarga de obligar a



una determinada actuación para el cumplimiento de las formalidades procesales.

#### **2.1.1.7. Nuevo perfil del Fiscal.**

En el Perú actualmente los Fiscales y con la aplicación del Nuevo Código Procesal Penal-2004 tienen un papel fundamental más dinámico en la indagación del ilícito penal, a seguir esto solo dependiera necesariamente en sus posibilidades profesionales e individuales y al correcto desenvolvimiento del proceso penal. Según Tasayco (citado en Linares, 2009).

Cuando el fiscal implanta una resolución practica su interpretación personal con su particularidad de su experiencia y viendo su trayectoria histórica, entonces el fiscal tienen el deber de ser sensato frente a un problema que exista interés es entonces donde surge soluciones y tratamientos diferentes formas, el fiscal del cambio debe tener una definida concepción del Derecho, y el proceso de reforma, es un gran activo fiscal, así mismo las fallos deben propiciarse teniendo en cuenta la formación de los axiomas locales de la sociedad diferente los valores del fiscal, teniendo la reserva del caso relativa al no poder el fiscal interpretar la legislación del modo que vea conveniente omitiendo los términos de justicia (Linares, 2009).



Fiscal tiene la posibilidad de acopiar todo el material probatorio para ser probado dicho ejercicio penal y la responsabilidad penal del imputado debe abstener la intervención pues la conducta imputada o una inminente insuficiencia de recolección de pruebas.

### 2.2.2. Factores psicosociales en el trabajo

Según la Oficina Internacional del Trabajo (1986) sostiene que:

Los elementos psicosociales en el trabajo y que lo realizan los empleados son difíciles y complejos para expresar comprensión, considerando que simbolizan un conjunto de apreciaciones subjetivas del empleado y demás aspectos. Los trabajos individuales no están ligados a las características y contexto del ambiente laboral. (p. 3).

Estos aspectos psicosociales en el entorno del ámbito laboral se da principalmente entre la actividad laboral y su contexto ambiental, en las estrategias de colocación que tenga o la satisfacción que muestre. Así mismo el autor mencionado señala que "los aspectos psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre la labor, su contexto ambiental, la conformidad con la actividad laboral y el contexto de colaboración" (Oficina Internacional del Trabajo, 1986, p. 3).

Por su parte Haims y Yang (2001) señalan que:





Los elementos psicosociales en el trabajo consisten en la satisfacción del ambiente de trabajo que posee un vínculo en lo emocional para los personales y también los gestores. Y por sus partes de los autores Cox y Griffiths (1996) dice que los factores de la labor, como también de la distribución y de la misión laboral, y sus tramas sociales y organizacionales. Y Kalimo, El-Batawi y Cooper (1988) dice que a los factores psicosociales se les considera que pueden intervenir de forma positiva y también de forma negativa.

Están referidas básicamente a las condiciones que en realidad se encuentran presentes en las situaciones laborales que tengan una organización, en que también realicen tareas encargadas por los superiores, en muchos casos la sobrecarga del trabajo trae consecuencias en el bienestar de la salud en la que afecta a la salud física, psicológica y también en lo social. Los factores psicosociales en el trabajo se dan de manera muy compleja y a la vez son difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y comprenden muchos aspectos (Oficina Internacional del Trabajo, 1986)

Por su parte Moreno (2011) señala que los "riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente.



Los riesgos psicosociales laborales son situaciones que afectan habitualmente de forma importante y grave la salud" (p. 8).

Por ello este factor actualmente ha cambiado y a medida que va pasando el tiempo va creciendo, porque el trabajo es una necesidad y una obligación para poder sobrevivir en esta sociedad, en muchos casos a través del trabajo sobrecargado genera consecuencias a la salud de las personas.

#### **2.2.2.1. Factores psicosociales y rendimiento laboral.**

Los aspectos psicosociales inciden mucho en el desempeño laboral de los funcionarios, ya que cuando existe sobrecarga se les produce el estrés, y este es un daño que se genera en la salud del ser humano. Por lo tanto Gómez y Llanos (2014) Dice que "En el contexto laboral se originan múltiples factores de riesgo para la salud biopsicosocial del individuo y su entorno (p. 356). De acuerdo a ello los autores Allen y Meyer (1991) mencionan que el acuerdo organizacional principalmente muestra en los pactos subjetivos entre un funcionario público y el ente institucional, en la cual esta se encarga de llevar a conductas profesionales adecuadas.



#### 2.2.2.2. El Estrés Laboral

El estrés del trabajo o también llamado como estrés de trabajo es aquel que provoca una impregnación física o mental en los trabajadores la cual genera muchos efectos que afectan en principal a la salud de los trabajadores.

El estrés se da en un entorno laboral en la que se constituye como un problema creciente por ello según. Sánchez (2011) Indica que el "estrés en la institución indica responsabilidad de los encargados o presidentes y la organización propia... lo causa o lo facilita, o... que no lo detecta a tiempo o no lo remedia" (p.16).

hay una compromiso ineludible también que reside en el propio empleado que es quien debe salir de esa escenario, buscar asesoramiento, tomar fallos difíciles y emprender cambios importantes en algunas parcelas de su vida, siendo a veces necesario incorporarse a un proceso beneficioso, no siempre posible ni cómodo y a menudo prolongado. Todo ello requiere un esfuerzo y una perseverancia personal e intransferible. (Sánchez, 2011, p. 16).



El estrés en el trabajo tiene su inicio cuando realmente existen los pedidos del entorno laboral en la cual superan el contenido de los seres humanos para tener un debido control.

Cuando hablamos de estrés profesional, según Cano (2002) indica que el hablar del estrés se origina una discordancia según las que se encuentren dentro de la institución y las comodidades materiales del individuo para enfrentarlos . En tal sentido el estrés es una respuesta que se adapta parte frente al sujeto, en una primera instancia nos apoya en poder reaccionar con eficiencia ante situaciones que demanden. Por tanto según el informe de Educar para vivir, educar para convivir en adelante (EDEX) (2010) donde menciona que "Nuestro cuerpo se prepara para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene unos recursos limitados y aparece el agotamiento" (parr. 14).

El estrés laboral desde un punto de vista, se considera como aquel factor que se encarga de desencadenar o liberar resultados físicos o psicológicos que afecten en los trabajadores y produzca transformaciones en: la percepción, replicas exaltados y afectuosas. (Peiró, 1992).

Según Martínez (2004) manifiesta su origen como consecuencia de un



Desajuste entre la capacidad del individuo y su presión laboral al que no es acostumbrado generando dificultad al no poder responder con las exigencias institucionales y la carga procesal, un síntoma mostrado es cuando la persona no puede recobrar sus energías durante su horario de trabajo ocasionando efectos duraderos en el aspecto psicofisiológico y social.

### **2.2.2.3. Los tipos de estrés laboral.**

Para Slipack. (2006) nos indica que los tipos de estrés son los siguientes:

- es episódico: Porque ocurre momentáneamente, en si es un estrés que no se pospone por largo tiempo y que se emprende o resuelve todos los síntomas que lo originaron.
- Por otro lado es crónico: Se da cuando una persona se encuentra sometido en un ambiente laboral y este en situación de sobrecarga de trabajo, o cuando tiene alteraciones de ritmos biológicos en dicha institución.

El estrés es aquel que se puede presentar continuamente o también con reiteración en el trabajador el cual es exigido a un proceso estresor permanente, sinodo reflejo del estrés actos que hacen su aparición, porque cada vez que esta situación se presenta el estrés no desaparecerá.





#### 2.2.2.4. Rendimiento laboral.

Rendimiento laboral y conducta del trabajador Motowidlo (2003), Piensa que los episodios prudentes de la empresa se ocasionan como valor total en la institución laboral donde un empleado desarrolla un ciclo temporal, ese tiempo tiene un valor, que se genera positivamente como negativamente.

Waldman (1994). Refiere que la gestión del honorario ha sido considerada en la que estos outputs tienen como causa los medios para calcular un rendimiento efectivo. Los empleados de instituciones según sus organizaciones pronuncian juicios sobre el desempeño alcanzado por los outputs. De ese modo se opina como medición del beneficio es cuantificar lo que el trabajador ha hecho brindándole un valor como medio de juicio a la calidad desempeñada en sus funciones según su rendimiento.

Moorhead y Griffin (1998) sostiene que en forma operativa se suele definir al beneficio laboral en forma de ocupación que se basa en la capacidad y la estimulación del trabajador, por ello la motivación es el estado psicológico de activación hacia el trabajo, en la que su resultado conductual es el rendimiento.

Así mismo Campbell et al. (1993) considera que los resultados y desenlaces en los centros de labores no están sujtas al control total y particular el trabajador, encontrándose otros factores como causas para

determinar un mal desempeño que no responde específicamente o dependen del empleado.

Campbell (1990) menciona que en su teoría del rendimiento un modelo se compone por 8 factores principales por las cuales son: la tarea específica del puesto, la ausencia de tareas no específicas en la competencia del puesto, limitaciones comunicativas en forma oral o escrita, el compromiso del empleado con la institución y las funciones que desempeña, el respeto por la disciplina de cada trabajador para limitar las conductas negativas, el empeño de para facilitar el compromiso laboral en grupo de los empleados, el desempeño del empleador en la supervisión con liderazgo o rigidez en el desempeño de los subordinados que interactúan directamente y finalmente la capacidad de desempeñar la gestión o administración de la institución para articular objetivos uniformes y contribuir en la resolución de conflictos o problemas.

#### **2.2.2.5. Ocio y tiempo libre.**

Cuando hablamos de tiempo libre en relación a la dedicación al ocio, se tiende a cotejar ambos términos, porque se trata de dos contextos muy diferentes. Por su parte Salvador (2009) dice que "La primera definición de ocio de la que se tiene referencia la realiza Aristóteles trescientos años antes de nuestra era, utilizando el vocablo griego (skholé), en latín schola (de donde proviene el término castellano: escuela)" (p. 7).



Entonces que básicamente se relata a una época para la experiencia filosófica y el desarrollo científico y epistemológico. Por ello para Comas (2000).

En diferencia al señalado conocimiento del ocio a desarrollado en cada tiempo en la historia longitudinalmente el signo en la clase alta y en la clase baja sobre el ocio, defendiéndose el patrón de desempeño laboral derivado del levantamiento industrial según el proceso de las luchas arduas y extenuantes del movimiento obrero, así, se iniciaron la conquista de los derechos que rigen la normatividad laboral actual (p. 56).

En la definición de la Real Academia Española de la Lengua (2001) sostiene que el sentido griego (que enfatiza el concepto de expansión del espíritu) como también al término romano (que enfatiza el concepto no productivo), presentando cuatro definiciones principales en el siguiente orden:

1. Esta la cesación del trabajo, la inacción u omisión de la actividad
2. Esta el tiempo libre de una persona.



3. Esta la diversión u ocupación reposada, especialmente en obras de ingenio, porque estas se toman regularmente por descanso de otras tareas.
4. También por ultimo las labores de perspicacia del cual se forma en los espacios donde generan momentos disponibles de ocupaciones principales.

#### **2.2.2.6. Ocupar parte del tiempo libre.**

En nuestras vidas cotidianas pueden existir tiempo libre en la cual este tiempo libre puede servir de un cambio en el estilo de vida en la que uno está acostumbrado, es el hecho que sucede cuando llenas tu tiempo libre con nuevas actividades productivas y útiles, se encuentran nuevas formas de incrementar la creatividad, la energía, el entusiasmo, y también la sensación de tener satisfacción con tu vida. Para Miranda (2006) nos da un acercamiento a una definición del tiempo libre que son:

“la disponibilidad de tiempo libre restante después del desempeño laboral de las actividades asignadas de carácter mental o material, siendo lucrativas, asalariadas o remunerativas, se considera al tiempo disponible como el que se dedica a las necesidades u requerimientos cotidianos personales facilitando el desplazamiento al hogar o centro laboral o alimentación, se considera a la disponibilidad del tiempo como al satisfacción de necesidades rutinarias y disponibles por el trabajador a su libre



albedrio y finalmente es el tiempo fuera de la institución laboral dirigida al desarrollo intelectual o físico o recreacional del trabajador según su interés personal o familiar "(p.2).

Cuando se usa el tiempo libre de manera productiva, puede ayudar a sobrellevar la incapacidad de llagar a la relajación, el aprovechar el tiempo libre de una manera en el que se sienta que es beneficiosa y a la vez productiva es así cuando el ser humana se sentirá útil. Y Matallanes y Goytia (2008) nos dicen que su tiempo libre del trabajador básicamente se instituye de una condición facilitadora del ocio, pero que a la vez su disponibilidad de tiempo no se establece el goce del tiempo libre, entonces es idóneo rellenar el tiempo disponible según el contenido y el sentido particular.

#### **2.2.2.6.1. El Desarrollo de las habilidades individuales físicas y racionales.**

Así el ocio se manifiesta en un elemento determinado que puede atenuar y también proporcionar el progreso completo de cada individuo posibilitando convertirse ser un elemento y poder mejorar la forma de vida de las personas mejorando la capacidad corporativa apra la mejora del personal institucional (Salvador, 2009).

Mencionando al autor Jackson (2006).en la cual habla sobre el ocio que dentro del tema de consenso se, recalca la certeza de la contribución del ocio frente a la calidad de vida y su contribución a





regenerar su mejora en los participantes, de igual modo señala el paso desapercibido del ocio olvidando su importancia. Y mostrando como evidencia favorable Salvador (2009) manifiesta que pueden ser: un aspecto positivo que ayuda en el desarrollo individual durante al etapa de la infancia y adolescencia, se considera como una etapa relevante en la vida de los individuos que favorece a mantener la relajación, alegría, el desarrollo personal, el mecanismo para la obtención de la integridad racional y mental, el desarrollo económico y motor del aprendizaje, generando el progreso personal y familiar, ya sea en lo individual como en lo colectivo (p. 10).

#### **2.2.2.6.2. Elegir libremente las opciones y posibilidades para el adecuado disfrute individual.**

En este comentario hace mención a la representación hedonista del ocio para así poder realizar las diligencias con total normalidad en la que se puede sentir satisfacción personal.

“asimismo en el comentario se mencionaran las acciones de ocio que realizan las personas acciona efectuar en su disponibilidad libre porque piensa que es de su motivación, es decir por deseo, por recreación, por pasatiempo, para originar su bienestar individual, o dependiente de su interés particular el fin que le de a



la disponibilidad de tiempo común beneficio particular directo”  
(Salvador, 2009, p. 10).

Lo siguientes autores Dumazedier (1974); Touraine (1969), Trilla (1991), Cuenca (2000); Martínez y Gómez (2005) señalan que para realizar el ocio deben efectuar las condiciones establecidas:

Debe ser designado a libertad en oficio de sus distinciones personales, en las que pueda ceder la emoción o sentimiento subjetivo de liberación, así mismo el facilitar una sensación gratificante y satisfactoria y poder manifestar a alguna o algunas de sus extensiones como lúdica que proporcione opciones de distracción, juegos o prácticas de algún deporte o actividad, también responda en el ámbito del deporte , esta práctica satisfactoria permite facilitar desarrollo de habilidades en alguna actividad deportiva no reglada, que origine vivencias de alegría las cuales compartidas con otras personas que nos rodean, creativa en la cual esta facilita las opciones y facilidades que generan experiencias que originan la creatividad cultural y artísticas personales.

#### **2.2.2.6.3. Descansar.**

En este punto el ocio establece elementos de recreación racional y/o corporal, que consiente en el recobro individual, posterior al agotamiento ocasionado por el desempeño de actividades



laborales, la diversas fuentes del estrés y cansancio pueden posibilitar el hallazgo de un momento de incertidumbre, soledad y sosiego que generan el desapego las facultades propias y múltiples de la vida cotidiana en el ministerio público (Salvador, 2009, p. 11)

Y por su parte Lafargue (1988) sostiene que el descanso es entendido como una reparación de las energías corporales y psicológicas.

#### **2.2.2.7. Prevención del estrés en el trabajo**

El prevenir el estrés dentro de las labores del trabajo nos ayuda bastante en la salud, ya que la persona está sometida a muchas coacciones que le originan estrés. Por lo cual Martin (s.f) indica que para poder prevenir es necesario:

- Conseguir el compromiso de los directivos de una empresa; deben ser conscientes de la gravedad del problema y de la necesidad de llevar a cabo una intervención.
- Es también una condición previa ineludible hacia el proceso de una intervención, la realización de un diagnóstico de la problemática a la que se ha de responder. Tendrá la cabida de los elementos que están provocando el estrés y ello será evaluado por las magnitudes de las consecuencias. Las condiciones y las demandas de distintos trabajos y de los diferentes individuos pueden requerir distintas formas y



contenidos en el tiempo de trasladar una intervención concreta. (parr. 8-10).

El estrés es un daño que se produce por un suceso conflictivo desarrollado en el entorno laboral y la persona que se desembuelve afectando su integridad y que en varios momentos son afectados por el trabajo excesivo. Así mismo Martin (2009) sostiene que:

Las políticas que impulsan la prevención concentrada en los casos de estrés desarrollado en el personal conducen a la implementación de un conocimiento preventivo en la institución fiscal iniciando un prejuicio de que en la institución por el desarrollos de las funciones fiscal está apto para crear estrés, similarmente esta institución según la legislación laboral tiene el deber de cuidar la integridad y salud de sus empleados.

“El estrés laboral es necesario el poder prevenir, para poder garantizar mejor la salud de los trabajadores, también para que se pueda evitar riesgos que no se puedan evitar, es necesaria la prevención para que se tenga miras hacia el futuro. Porque las situaciones de estrés que involucran a las personas muestran comportamientos disimiles iniciados desde la irritación, molestia, descongestion y fallas laborales hasta la dejades e incluso el pesimismo del trabajador” (Martín, 2009). Entonces los autores Chanes, Pérez y Castello (2010) se plantean la interrogante ¿Qué podemos hacer para reducirlo? Para responder a ello se muestra lo siguiente:



- El primero, las señales de estrés que incluyen tensión en los hombros y cuello
- El segundo, es evitar el hecho o causa que provoque el estrés.
- Finalmente, cambiar la reacción ante él (p. 6).

Y por su parte Martin (2009) dice que para evitar y advertir las manifestaciones en el ámbito laboral interactúan tres ámbitos que integran, entre ellas tenemos: primero.- las alianzas entre las organizaciones creadas por medio de protocolos institucionales que determinan acciones de prevención desarrolladas internamente; segundo.- las acciones del análisis e identificación de causas a partir de la ejecución de evaluaciones, valoraciones creadas e identificadas dentro de los grupos de trabajo en talleres desarrollados; finalmente, tercero.- se establece un perímetro que alerta y permite el tratamiento del individuo en un proceso de rehabilitación, inserción, monitoreo y seguimiento cuando se deriva u observa la consecuencia.

#### **2.2.2.8. Lo social.**

Según Morales, (1994) sostiene que es un hecho indiscutible el cambio que a través del tiempo que viene experimentando a la humanidad y las diferentes sociedades, este cambio ha sido considerado como un proceso hacia una superación y el progreso, pero también se considera como el





recorrido de un cielo y otras como un fenómeno debido a la concurrencia de factores que influyen de mayor o menor grado en tales cambios y para otros el factor social es considerado como un desarrollo planeado o no de la cultura y de las formas de interacción o acción social.

Los procesos de la evolución social se consideran más o menos análogos a los de la evolución biológica, en determinada manera relata la lucha por la existencia, selección y la adaptación. Y de manera general se describe los cambios de mayor trascendencia en concordancia a lo social y a la vez pueden ser acumulativos. También podemos decir que el factor social afecta hoy en día a las parejas por el hecho de que cuando las parejas están enamoradas no se dan cuenta que no están al mismo nivel en lo económico, tampoco en lo social, y a consecuencia de esto se llegan a cometer el error de contraer matrimonio, y a medida que va pando el tiempo que todo cambia, las costumbres no son iguales ya sea porque son de diferente lugar hablando geográficamente, es por ello que afecta las parejas.

#### **2.2.2.9. Motivación en el entorno laboral.**

En la actualidad las empresas muestran las motivaciones en el que a la motivación se le considera como una fuerza que impulsa el sujeto para que pueda realizar una actividad o también el poder tener un dicho comportamiento en una situación concreta. Según Cerón (2015) indica que:

La motivación se refiere a las maneras en que una empresa puede



alentar al personal a dar lo mejor de sí. Un personal motivado, se preocupan por el éxito del negocio y funcionan mejor, donde la fuerza del trabajador motivado genera: 1) un aumento de la producción causada por el esfuerzo extra de los trabajadores. 2) una Mejora de la calidad ya que los empleados toma con mayor orgullo su trabajo. Y 3) Un mayor nivel de retención del personal, puesto que los trabajadores están dispuestos a quedarse con la empresa y se tornan reacios a tomar días innecesarias fuera del trabajo (p. 12).

Por su parte Romero (2005) señala que la motivación no es considerada como un fenómeno directamente observable. Referidas a conductas específicas.

(Koenes, 1996), Sostiene que en su enunciación surge una continuación de programas que van a partir de la adquisición de una necesidad inicial hasta la conducta satisfactoria. También se considera como "una etapa emocional que genera a personas como consecuencia de la autoridad que ejercen determinados motivos en su comportamiento" (p. 191).

La mayoría de las suposiciones primordiales sobre el tema de los enfoques que de una u otra forma son recogidos de la motivación laboral "...la satisfacción de algunas necesidades es transitoria... (Mc Gregor, 1996), sostiene que la conducta humana es un causa incesante de resolución de

dificultades y necesidades satisfechas", (p. 27). La incitación es una de las condiciones que favorece la ser humano o en todo caso al trabajador en el cual el autor Martínez (2001) considera que "las propiedades particulares del ambiente que perciba el individuo, que darán como resultado algunos cambios en el modelo de motivación provocada" (p. 70)

Hay diversos conocimientos ciertos de cuál es el motivo que impulsa a trabajar a la gente consideramos lo siguiente como un origen: la superación familiar, la necesidad económica, las actividades estimuladas, el ingreso retribuido, las redes sociales y otros.

#### **2.2.2.9.1. Incitaciones motivacionales intrínsecas y extrínsecas.**

Las actividades realizadas se corresponden con recompensas por las que los trabajadores se desempeñan son diferentes, aunque suelen agruparse las cuales se denomina como la motivación extrínseca e intrínseca, en la cual la motivación intrínseca está referida a las necesidades personales y efectos en conjunto por acciones empujadas se considerada psicológica, no fisiológica, y en principal corresponde a la autodeterminación y competencias basadas en la necesidad innata, también lleva a las personas a buscar y conseguir desafíos que son adecuados a sus capacidades y así la competencia se adquiere como resultado de la interacción con estímulos que suponen retos para el individuo, la necesidad de independencia queda establecida con el control necesario generado por el impulso intrínseco como necesidad de control, en la búsqueda de la persona por tener la



inspección de sus acciones como comportamiento intrínsecamente desarrollado en sus acciones como deseo de control. (Jaén, 2010).

Después del rendimiento se genera estos resultados laborales, y están involucradas con frustración de necesidades o satisfacción de las mismas en el grado correspondiente que impulsa el reconocimiento y motivación de sentir de logro por el desempeño laboral efectuado dentro de la institución conllevando al desarrollo personal en el trabajo como resultado del experimento del control personal por las recompensas alcanzadas (Jaén, 2010).

Así mismo para Thomas (2009) menciona que la hipótesis de la Motivación Específica parte principalmente del hecho en que las organizaciones no buscan una "sumisión" del trabajador, sino que buscan su responsabilidad y su iniciativa.

Cuando nos referirnos a la motivación diremos que es un concepto crítico en relación al estudio de las organizaciones y de globalización. Por ello la correspondencia que está entre el desempeño individual, la satisfacción y la productividad y lo convierte en un eje de desempeño organizacional la ha convertido en tópico esencial del Comportamiento Organizacional.

Según Bedodo y Giglio (2006) refiere que son cuatro las consecuencias que resultan de las conductas del trabajador:

- a) Las persecuciones que puedan amplificar las probabilidades de



una conducta son las persecuciones de Refuerzo positivo;

- b) El estímulo que aumente la probabilidad de una debida conducta que elimine al estímulo hostil como presencia es el Refuerzo negativo;
- c) Castigo (cualquier estímulo que disminuya la probabilidad de una respuesta, ya sea mediante la obligación de un estímulo aversivo o positivo)
- d) Extinción o no refuerzo fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta (p.17).

#### 2.2.2.9.2. Aspectos motivacionales.

La motivación se precisa como un proceso que inicia y mantiene el comportamiento humano cuando tenemos objetivos y orientado a metas, por su parte Jaén (2010) menciona lo siguiente:

- a) Las relaciones afectuosas como necesidad del trabajador con otros miembros de la institución incluye motivaciones de pertenencia y afiliación a un grupo como también su aprobación son denominadas: **aceptaciones de integración social.**
- b) La búsqueda de estima y aprobación laboral por los compañeros de trabajo según su desempeño laboral considerando que los trabajadores buscan cultivar una reputación personal y profesional con los miembros que interactúan se denominan: **El reconocimiento social.**





- c) **La autoestima/auto concepto:** la confianza en uno mismo frente a la valoración personal determina el grado de autoestima personal. Sin embargo su relación es muy estrecha con la autoestima personal y no podría entenderse uno sin la presencia del otro. El auto concepto se precisa como aquellas doctrinas, hipótesis y credos que refleja a nosotros mismos, Mientras que la autoestima es la valoración personal
- d) **El autodesarrollo:** se trata del menester y tendencia de las personas a desarrollar sus capacidades personales y a fijarse nuevas metas. Incluye los motivos de logro, realización, expresión creativa y desarrollo de su propia iniciativa.
- e) **El poder:** preocupación que la persona tiene por conseguir prestigio y éxitos profesionales en lo laboral y personal y buscar los medios y condiciones necesarias para influir y dirigir a otras personas.
- f) **La seguridad:** está considerada como la estabilidad mental frente a circunstancias del trabajo, con la familia y ante la sociedad.

#### 2.2.2.9.3. **Cómo influye la motivación en el rendimiento laboral.**

La motivación cumple un papel muy importante en el entorno laboral más en consideración en su rendimiento de los trabajadores

Mowday y Spencer (1981). Sostienen que la motivación de logro principalmente estaba relacionada con el absentismo, considerada como



uno de los comportamientos contraproducentes en el trabajo que, como hemos visto, puede ser considerada una de las facetas del rendimiento laboral. Y también por su parte Kanfer (1995). Señala que la motivación y el rendimiento presentan una determinada influencia recíproca, en el que no sólo la motivación puede afectar al rendimiento, sino que también el rendimiento puede afectar a la motivación. Entonces el conocer cuál ha sido el rendimiento conseguido en una tarea determinada puede fortificar o aminorar la motivación futura, pero esta es dependiendo del nivel de rendimiento, de las supuestas causas del rendimiento y de las condiciones de motivación.

Por tanto según Manpower (2002) identifico los siguientes drivers que generan perjuicio a al rendimiento de los trabajadores limitando la motivación de trabajo son: interactuar con respeto, poner en practica la empatía, identificación laboral con la institución, igualdad de trato, accesibilidad a los recursos de información dentro de la institución recibir información adecuada para su rendimiento dentro de la institución y la comunicación interpersonal en la institución.

#### **2.2.2.10. Emociones.**

Fernández, Jiménez y Martín (2003) señala que la emoción es la noción que

se utiliza básicamente con la Psicología para poder narrar y exponer los efectos procedentes en una determinada causa multidimensional, que se encarga de:

- Primero esta el estudio de contextos fundamentalmente significativas.
- Segundo está el comentario subjetivo de las funciones personales.
- Tercero está el enunciado emocional o declaración del proceso.
- Cuarto esta la disposición de la acción y de la conducta.
- Quinto esta los cambios en la acción funcional

#### **2.2.2.10.1. Afectos, estados de ánimo y emociones.**

Así mismo según Acosta (citado en Fernández-Abascal et al. 2003) en el cual sostiene que el término afecto se debe usar para referirnos a cualquier experiencia que incluya un componente evaluativo, ya sea intenso/satisfactorio, interesante/desagradable, atractivo/riguroso, bueno/malo, vivificante/lúgubre, etc. Entonces cabe destacar que una emoción preexistiría en un estado mental o causa prácticamente formada por lo que, tiene una apertura determinada y desarrollada. Por lo tanto su ímpetu logra una medición de conductas fisiológicamente.

Siguiendo la ida de Fernández Abascal (2003) donde sostiene que



en relación con los estados de esfuerzo, pero, es arduo establecer una apertura o en todo caso una terminación clara, su intensidad suele ser más mínima, y su permanencia más desarrollada

#### **2.2.2.10.2. Estados de ánimo.**

Por su parte el autor Barrios (2007). Dice que los cambios de esfuerzo se fundan como un cambio conmovedor habitual, en el que matiza a las técnicas morales y a la conducta del hombre durante un tiempo determinado. Así mismo McNair (1971) señala que los cambios de ánimo son etapas afectivos de tipo transitorios fluctuantes. Por las que los estados de ánimo son emocionales transitorios que estas pueden ser afectados por una variedad de factores ambientales y de personalidad (Cockerill, 1991).

Lane y Terry (2000) enfatizan que: "los cambios de ánimo se dan por un ligado de emociones provisionales en que varían intensamente la permanencia, y que ordinariamente se comprometen más de una conmoción". Por su parte Barrios (2007) dice que los cambios de ánimo alcanzan cambios distintos y que a la vez causan una fuerte conmoción emocional, que puede encontrarse también en la acción importante de la entidad. Consiguen salir bajo la autoridad de una sola emoción, de un recuerdo, o de una representación súbita.



Rubinstein (1981) señala que “en el régimen que se constituyen las relaciones de personalidad con el ambiente se despliegan en la distintivo determinadas esferas significativas, por tanto no todas las opiniones son adecuadamente eficaces que alteren el esfuerzo de la personalidad, por lo que se considera que debe concurrir una correspondencia con una esfera especialmente significativa para la personalidad, esta impresión está sometida a un determinado filtraje,

El siguiente autor Shuare (1990). Desde su punto de vista menciona que el estado de ánimo es considerado como un estado emocional general e indeterminado de la personalidad, en la que influyen los procesos cognitivos de la conducta respecto al medio y a sí mismo, también es variable y en él coexisten vivencias de diferente denominación, connotación e intensidad, por ende se vincula a la posición subjetiva del individuo con respecto a las vivencias provenientes de la actividad vital del organismo también sus relaciones con el medio y la satisfacción de sus necesidades y aspiraciones.

#### **2.2.2.11. Satisfacción Laboral.**

La satisfacción laboral hace referencia a una comodidad en el trabajo, con los compañeros de trabajo o con el mismo ambiente en el que se encuentra trabajando. Según Salazar (2016) desarrolla que la satisfacción laboral





"...alude al estado afectivo de agrado que experimenta un individuo al afrontar su realidad laboral, es decir, el conjunto de condiciones presentes en el ambiente de trabajo (...) posee tanto elementos cognitivos como conductuales" (p. 72). Así mismo en la opinión de Stephen (1999). En el trabajo se ha vinculado el rendimiento profesional, ubicando el condición de procedimiento, "...se refiere a la actitud general del sujeto hacia su empleo. Salazar (2010) afirma que la satisfacción laboral:

Surge con asimilación o juicio entre una persona que desea y obtiene, una evaluación hecha por el individuo de una situación laboral que da lugar a una impresión positiva o satisfactoria. (parr. 48).

Cuando se trabaja en la eficiencia organizacional también esta presenta una causa que da la satisfacción laboral, produce la disminución en el clima laboral y por consiguiente el desempeño del trabajador.

Entonces a raíz de todo esto consideramos que son variados los factores que en las se determina la satisfacción en el trabajo, como por ejemplo en el que accedan el uso de sus convenientes destrezas, que existan diversidad de trabajos, se tenga libertad, también que se tenga recompensas justas como lo referente al salario y los ascensos justos, exista las condiciones favorables, con todo ello se produce la satisfacción en el entorno laboral y por consiguiente produce un mejor desempeño laboral..



## CAPÍTULO III

### MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

#### 3.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Como modelo metodológico se desarrolló los procedimientos del método hipotético – deductivo, ubicado dentro del racionalismo crítico.

La hipótesis, son suposiciones que determinan las respuestas a los problemas tentativos estudiados como fenómenos dentro de la investigación desarrollada, la cual permitió la aplicación de instrumentos y contrastación teórica para su verificación empírica, logrando acreditar nuestra conjetura hipotética en respuesta a nuestro fenómeno estudiado.

Así, nuestra investigación ha seguido los pasos metodológicos establecidos utilizando la racionalidad para la interpretación de los datos verificando la teoría establecida con la realidad empírica del sujeto de investigación



en el contexto identificado validándose nuestra hipótesis con la obtención de datos medible que permitieron elaborar e interpretar los resultados finales en el presente trabajo de investigación.

### **3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El desarrollo de nuestra investigación se desarrollara en base al paradigma cuantitativo, Escobero Rivera indica sobre el desarrollo del postulado cuantitativo que este representa la identificación y medición relacionada de dos variables que interactúan como causa y efecto en un fenómeno identificado el cual permite medir cognosiblemente según los procedimientos y objetivos estructurados procurando obtener información fidedigna y relevante para verificar la proposición conjeturada en la hipótesis.

### **3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.**

Se realizara el estudio tomando como muestra la Fiscalías corporativas de Puno.



### 3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- **Técnica.**

Aplicamos la construcción de un cuestionario pre codificado el cual permitio incluir las variables e indicadores como mecanismo de medicion teorica en la realidad empírico según la aplicación del instrumento

- **Instrumentos.**

La construcción del instrumento permitio el recojo de datos del fenómeno en estudio el cual permitio recoger datos para verificar la factibilidad teorica de la hipótesis.

que se utilizó para el progreso de la investigación es la encuesta que consiste en obtener datos de una muestra, con el final de obtener mediciones cuantitativas.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS





#### 4.1. DISPOSICIÓN DE TIEMPO SEGÚN HORARIO LABORAL

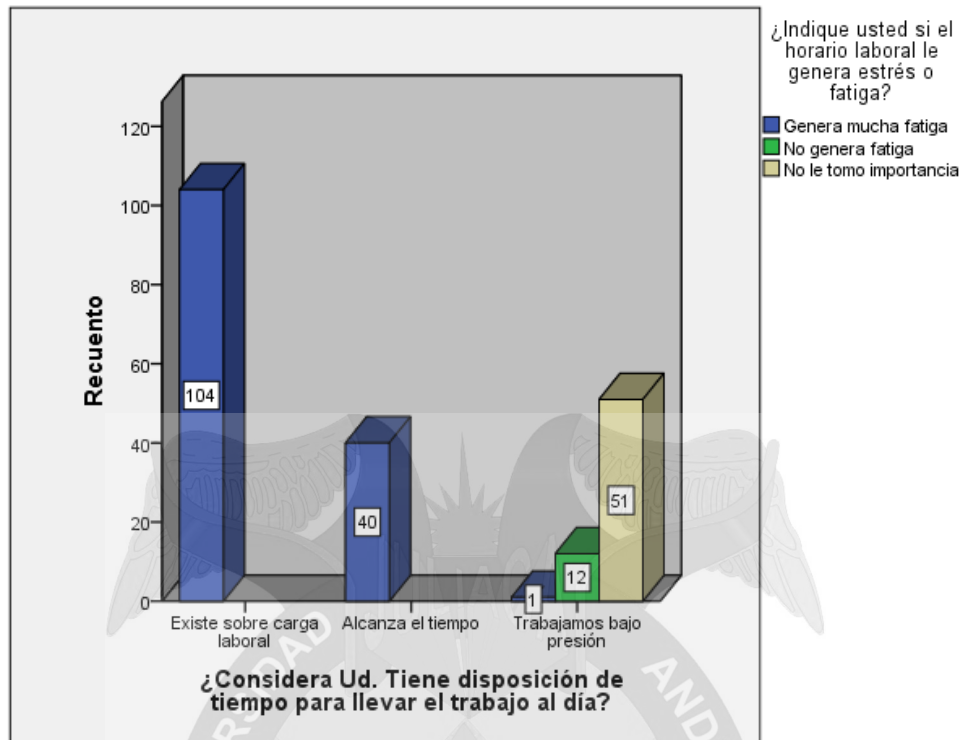
CUADRO N°01

Tiene disposición de tiempo para llevar el trabajo al día tomando en cuenta si el horario laboral le genera estrés o fatiga

Tiene disposición de tiempo para llevar el trabajo al día	si el horario laboral le genera estrés o fatiga						Total	
	Genera mucha fatiga		No genera fatiga		No le tomo importancia			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Trabajamos bajo presión	1	0.0%	12	5.0%	51	24.0%	64	30.0%
Alcanza el tiempo	40	19.0%	0	0.0%	0	0.0%	40	19.0%
Existe sobre carga laboral	104	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	104	50.0%
Total	145	69.0%	12	5.0%	51	24.0%	208	100.0%

El estrés laboral, según Cano (2002) señala que "conversamos de estrés cuando se ocasiona una divergencia entre las peticiones del contexto, y los peculios de la hombre para hacerles frente"

Gráfico N° 01



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 01, Con referencia al a que, si el horario laboral genera estrés, según la disposición de tiempo al día el 50% indica que la sobre carga laboral genera mucha fatiga, el 19% que indica que no le alcanza el tiempo y esto genera mucha fatiga, a diferencia del 5% que indican que trabajan bajo presión y que esto no causa fatiga.

#### 4.2. LA PRESIÓN Y SOBRE CARGA GENERA RIESGO EN LA SALUD

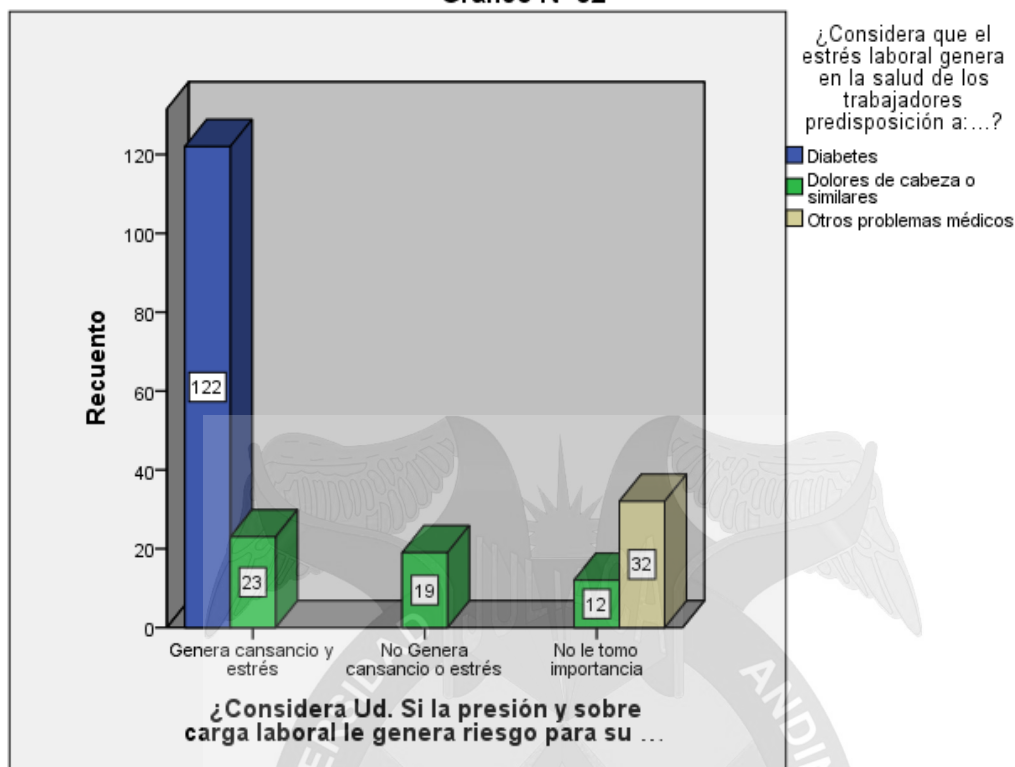
CUADRO N°02

La presión y sobre carga laboral le genera riesgo para su salud ya que el estrés laboral genera en la salud de los fiscales

Si la presión y sobre carga laboral le genera riesgo para su salud	el estrés laboral genera en la salud de los trabajadores predisposición a:						Total	
	Diabetes		Dolores de cabeza o similares		Otros problemas médicos			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
No le tomo importancia	0	0.0%	12	5.0%	32	15.0%	44	21.0%
No Genera cansancio o estrés	0	0.0%	19	9.0%	0	0.0%	19	9.0%
Genera cansancio y estrés	122	58.0%	23	11.1%	0	0.0%	145	69.0%
Total	122	58.0%	54	25.0%	32	15.0%	208	100.0%

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) define el estrés ocupacional como las resistencias nocivas físicas y apasionadas que se generan bajo las exigencias laborales no se comparan con las capacidades personales o los recursos no se abastecen a las necesidades de los representantes del Ministerio Publico.

Gráfico N° 02



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 02, Con informe a la presión y sobre carga genera riesgo en la salud indica el 58% que genera cansancio y estrés, por lo que conlleva a que uno se enferme de diabetes, en cambio el 15% indica que el estrés laboral genera otros problemas médicos sin embargo no le toma mucha importancia, sin embargo, el 9% coincide en que la presión y la sobre carga no genera cansancio o estrés salvo dolores de cabeza y algunos similares. En conclusión, los estudios indican que algunos de los trabajadores tienen tasas elevadas de depresión y ansiedad vinculadas con el estrés institucional. Conjuntamente con la tracción emocional, otras secuelas del estrés institucional son: agotamiento, ausentismo, ganas de abandonar la función laboral, entre otras enfermedades.

#### 4.3. EL TRABAJO GENERA ESTRÉS LABORAL

##### CUADRO N°03

El trabajo permite horarios de descanso según si le genera estrés laboral

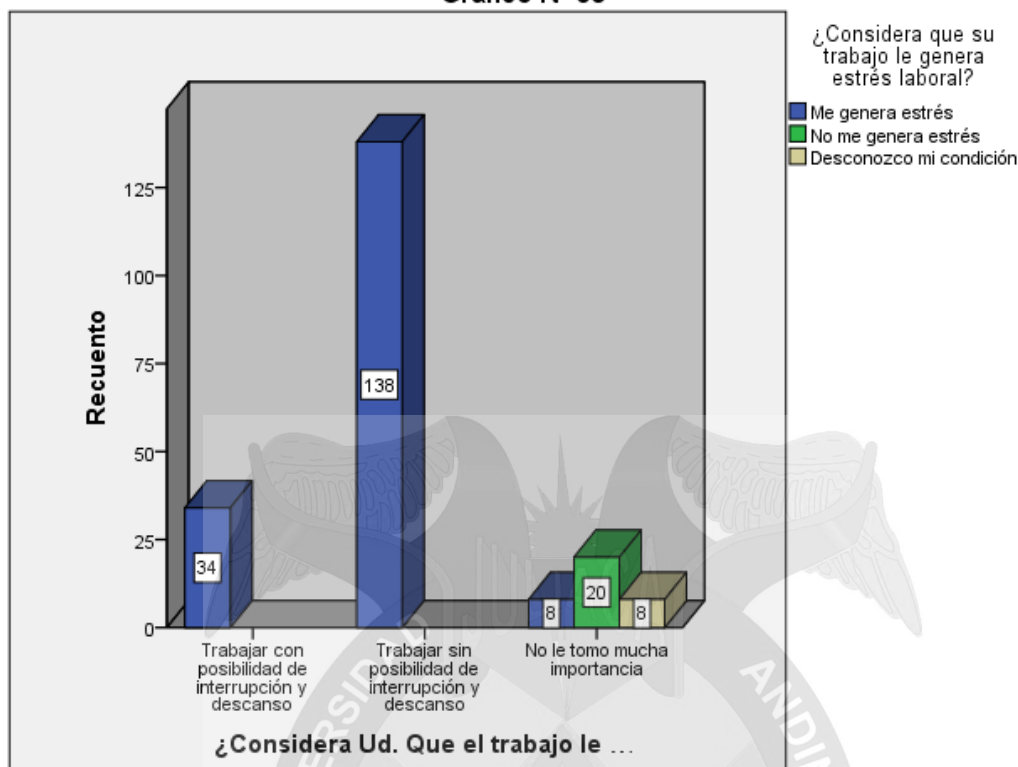
el trabajo le permite	su trabajo le genera estrés laboral						Total	
	Me genera estrés		No me genera estrés		Desconozco mi condición			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
No le tomo mucha importancia	8	3.0%	20	9.0%	8	3.0%	36	17.0%
Trabajar sin posibilidad de interrupción y descanso	138	66.0%	0	0.0%	0	0.0%	138	66.0%
Trabajar con posibilidad de interrupción y descanso	34	16.0%	0	0.0%	0	0.0%	34	16.0%
Total	180	86.0%	20	9.0%	8	3.0%	208	100.0%

"Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas". (Peiró, 1993, p.11).

Peiró (1993), Indica que las características de la personalidad son determinadas por los patrones de conducta y estilos cognitivos que existen en los individuos los cuales permiten predecir las consecuencias posibles de determinados estresores del ambiente institucional del Ministerio Público.



Gráfico N° 03



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 03, el 66% considera que el trabajar sin posibilidad de interrupción y descanso les genera estrés, de igual forma el 16% manifiesta que también le genera estrés al trabajar con posibilidad de interrupción y descanso sin embargo un 15% indica que el estrés laboral genera otros problemas médicos sin embargo no le toma mucha importancia, sin embargo, el 8% No le toma mucha importancia y desconoce de su condición. En conclusión, considerando a Piero los representantes del Ministerio Público en el ejercicio de su función jurisdiccional no comparten las mismas capacidades de afrontar la tensión laboral en la institución lo cual requiere una indagación a mayor profundidad.



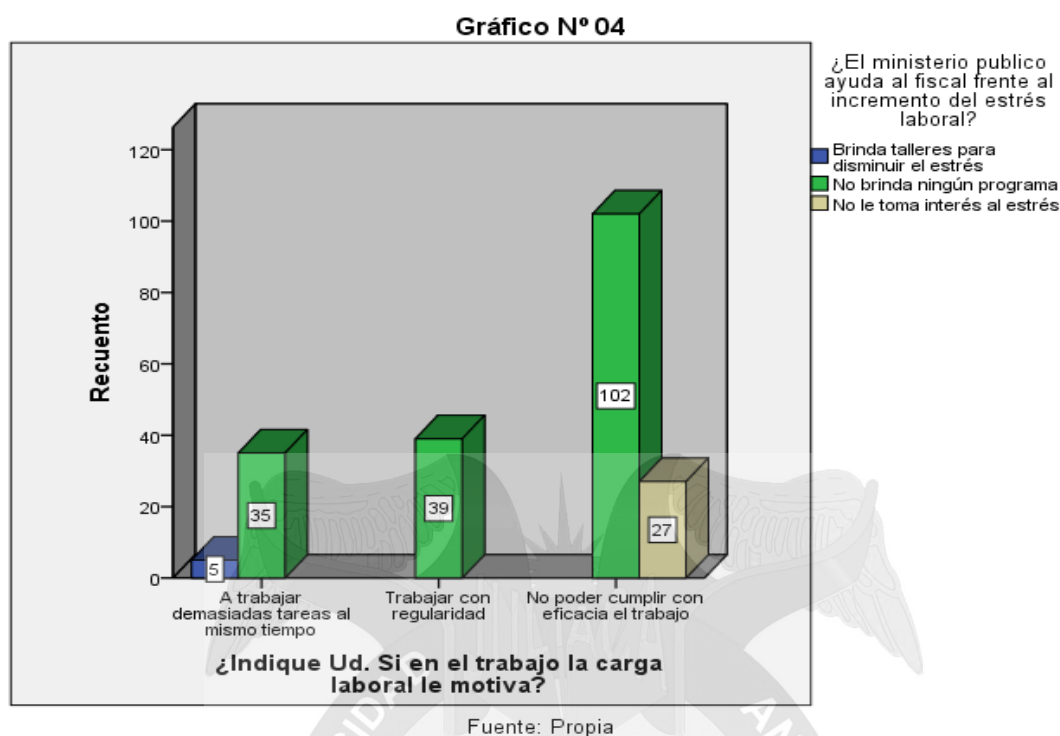
#### 4.4. EL MINISTERIO PÚBLICO Y LA CARGA LABORAL

CUADRO N°04

El ministerio público y la carga laboral ayuda o motiva al fiscal frente al incremento del estrés laboral

Si en el trabajo la carga laboral le motiva	¿El ministerio publico ayuda al fiscal frente al incremento del estrés laboral?						Total	
	Brinda talleres para disminuir el estrés		No brinda ningún programa		No le toma interés al estrés			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
No poder cumplir con eficacia el trabajo	0	0.0%	102	49.0%	27	12.0%	129	62.0%
Trabajar con regularidad	0	0.0%	39	18.0%	0	0.0%	39	18.0%
A trabajar demasiadas tareas al mismo tiempo	5	2.0%	35	16.0%	0	0.0%	40	19.0%
Total	5	2.0%	176	84.0%	27	12.0%	208	100.0%

Para Jesus Vidal Garcia, Los factores de riesgo asociados a la gabela de trabajo incluyen las exigencias psicofísicas que la tarea asigna al individuo que la desarrolla: esfuerzos, movimiento de cargas, movimientos labores, grados de atención, etc., relacionados con cada función fiscal. Determinan el incremento del estrés laboral correspondiente al grado de representación que realiza en la institución del Ministerio Publico.



**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 04, que el ministerio público y la carga laboral ayuda o motiva al fiscal frente al incremento del estrés laboral el 49% considera que la institución no brinda ningún programa por ello es que no se puede cumplir con eficacia el trabajo a sí mismo un 18 %. Señala que a pesar de ello trabajan con regularidad, sin embargo, el 2% manifiesta que en su institución se brinda talleres para disminuir el estrés lo que conlleva a trabajar excesivas tareas al mismo tiempo. En conclusión, Las largas jornadas laborales, entre otras cosas han generado que los empleados posean a simple vista una mala calidad laboral, aumentó el popular estrés laboral.

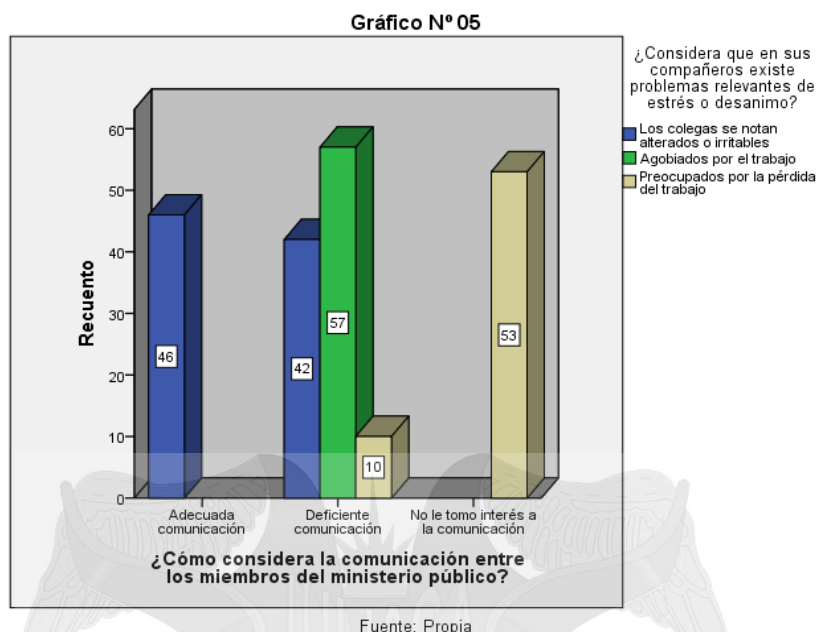


#### 4.5. LA RELACIÓN CON LOS ÓRGANOS DEL MINISTERIO PÚBLICO

CUADRO N°05

La comunicación entre los órganos del ministerio público según si considera que en sus compañeros existe problemas relevantes de estrés o desanimo

¿Cómo considera la comunicación entre los órganos del ministerio público?	¿Considera que en sus compañeros existen problemas relevantes de estrés o desanimo?						Total	
	Los colegas se notan alterados o irritables		Agobiados por el trabajo		Preocupados por la pérdida del trabajo			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
	No le tomo interés a la comunicación	0	0.0%	0	0.0%	53	25.0%	53
Deficiente comunicación	42	20.0%	57	27.0%	10	4.0%	109	52.0%
Adecuada comunicación	46	22.0%	0	0.0%	0	0.0%	46	22.0%
Total	88	42.0%	57	27.0%	63	30.0%	208	100.0%



**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 05, que el 27% indican que sus compañeros se encuentran agobiados por el trabajo y ello conlleva a una deficiente comunicación, sin embargo, un 25 % se encuentran preocupados por la pérdida del trabajo por lo que no le toma interés a la comunicación, por otro lado, el 22% considera que los colegas se notan alterados o irritables, a pesar de ello pueden mantener una adecuada comunicación. En conclusión, el incremento del estrés dentro de la institución es ocasionado por la falta de apoyo e identificación que reciben los representantes del Ministerio Público y el clima institucional y relaciones interpersonales por parte de los subordinados en relación a sus superiores encontrándose categorías segmentadas entre los mismos trabajadores situaciones que contribuyen a la deficiente realización de las funciones asignadas en tu trabajo dentro de la institución.



#### 4.6. TIEMPO LIBRE FRENTE AL ESTADO DE ANIMO

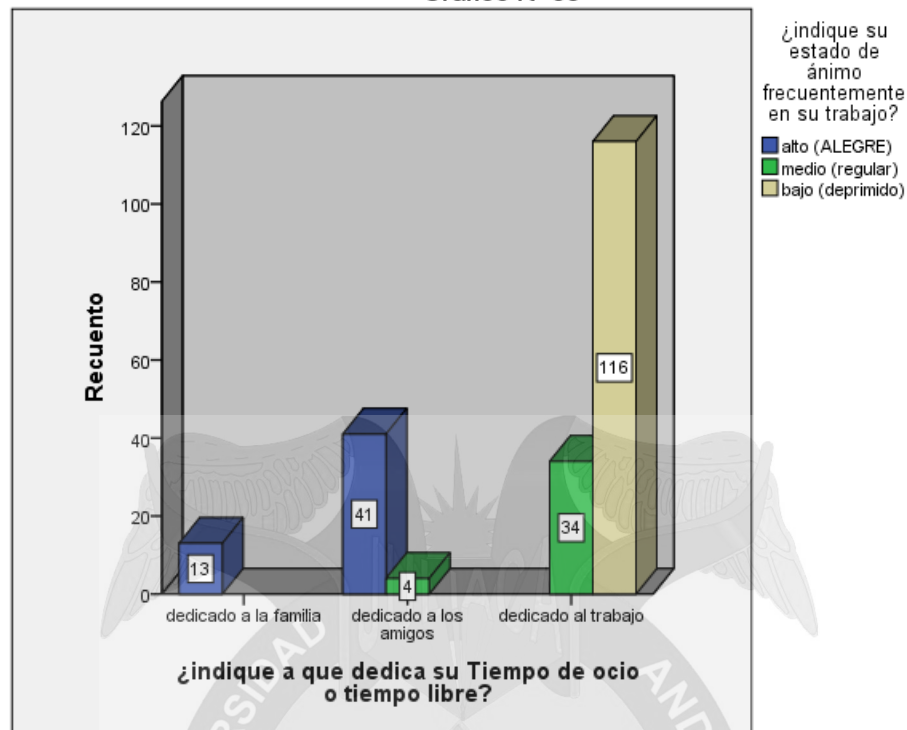
##### CUADRO N°06

A que dedica su Tiempo de ocio o tiempo libre frente al estado de ánimo  
frecuentemente en su trabajo

a que dedica su Tiempo de ocio o tiempo libre	estado de ánimo frecuentemente en su trabajo						Total	
	alto (ALEGRE)		medio (regular)		bajo (deprimido)			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
dedicado al trabajo	0	0.0%	34	16.0%	116	55.0%	150	72.0%
dedicado a los amigos	41	19.0%	4	1.0%	0	0.0%	45	21.0%
dedicado a la familia	13	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	13	6.0%
Total	54	25.0%	38	18.0%	116	55.0%	208	100.0%

Jackson (2006). Entre las conclusiones del documento elaborado en este sumario de consenso, destaca la evidencia de que el ocio puede contribuir a mejorar la calidad de vida, aunque el grupo de expertos participantes señala que, en general, la importancia del ocio pasa inadvertida.

Gráfico N° 06



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 06, Con informe a la dedicación del época de recreo de los trabajadores encontramos que el 55% que solo está dedicado al trabajo su cambio de ánimo es bajo, el 19% de trabajadores que están dedicados a los amigos tienen un nivel alto de estado de ánimo, así como el 6% que está dedicado a la familia que también tiene el ánimo alto. En conclusión, el dedicar el lapso de recreo o lapso autónomo a lo que nos aleja del trabajo y lo que implica ello es bueno para el estado de ánimo.

#### 4.7. SATISFACCIÓN LABORAL SEGÚN EL AMBIENTE LABORAL ENTRE COMPAÑEROS

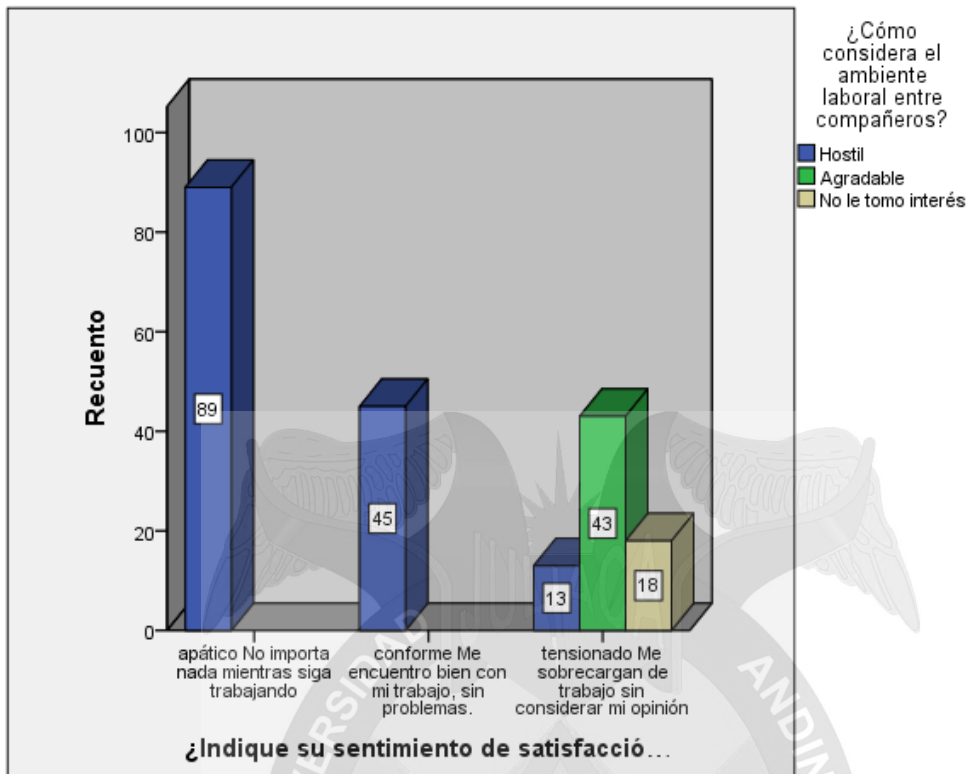
CUADRO N°07

Sentimiento de satisfacción laboral dentro de su trabajo según como considera el ambiente laboral entre compañeros

su sentimiento de satisfacción laboral dentro de su Institución	considera el ambiente laboral entre compañeros						Total	
	Hostil		Agradable		No le tomo interés			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
tensionado Me sobrecargan de trabajo sin considerar mi opinión conforme Me encuentro bien con mi trabajo, sin problemas.	13	6.0%	43	20.0%	18	8.0%	74	35.0%
apático No importa nada mientras siga trabajando	45	21.0%	0	0.0%	0	0.0%	45	21.0%
	89	42.0%	0	0.0%	0	0.0%	89	42.0%
Total	147	70.0%	43	20.0%	18	8.0%	208	100.0%

Pablo Molouny, manifiesta que como dirigentes es imprescindible estar pendiente a los factores o indicios que hacen que nuestros empleados se sientan desmotivados. Así, deberá realizar una evaluación de las condiciones en las que se tiene a los empleados y una vez, detectadas estas necesidades, trabajar para brindar un clima laboral permitiendo un bienestar en el personal y cada miembro de la institución permitiendo trabajar en equipo como una tarea no fácil, el cual los representantes de la institución deberán de identificar las características, sentimiento o estados de ánimo al convivir con ellos dentro de la institución brindando espacios para contrarrestar estos malestares interpersonales o personales.

Gráfico N° 07



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 07, Con relación a la satisfacción laboral según el ambiente laboral entre compañeros el 42% se muestra apático no le importa nada mientras sigan trabajando, se muestra hostil ante los demás, de igual forma el 21% indican que se muestra hostil, conforme siempre que se encuentre bien en su trabajo y sin problemas, sin embargo, el 20% se siente tensionado, con sobrecarga de trabajo, pero a pesar de ello se muestra agradable. En conclusión, el cuidado de los recursos humanos determinara el nivel de producción dentro de la institución permitiendo se generen intervenciones y desempeños de funciones adecuadas en la investigación y representación de los imputados o agraviados según sea el caso a intervenir. .

#### 4.8. ESTADO DE ÁNIMO FRENTE A LO QUE LE GENERA SU TRABAJO

##### CUADRO N°08

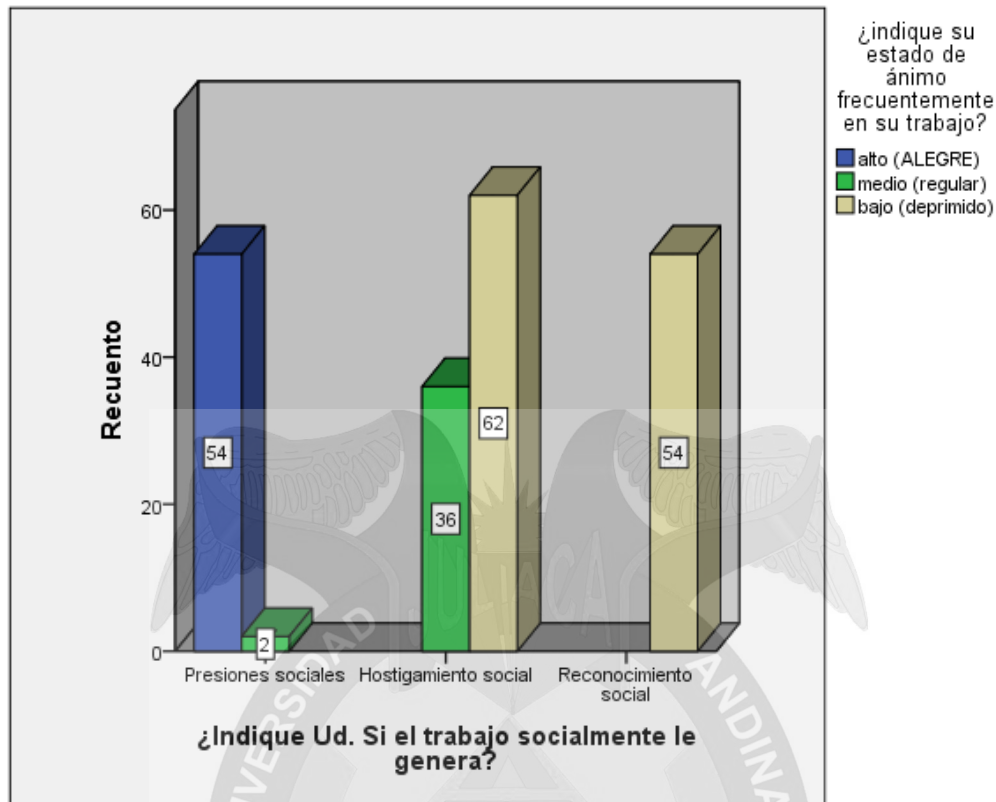
Que le genera su trabajo frente a su estado de ánimo frecuentemente en su trabajo

Si el trabajo socialmente le genera	estado de ánimo frecuentemente en su trabajo						Total	
	alto (ALEGRE)		medio (regular)		bajo (deprimido)			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Reconocimiento social	0	0.0%	0	0.0%	54	25.0%	54	25.0%
Hostigamiento social	0	0.0%	36	17.0%	62	29.0%	98	47.0%
Presiones sociales	54	25.0%	2	0.0%	0	0.0%	56	26.0%
Total	54	25.0%	38	18.0%	116	55.0%	208	100.0%

El trabajo puede ser definido como “aquella transformación consecuente e premeditado (premiada o no, con o sin estipulaciones contractuales) de una explícita cantidad de esfuerzo (individual o colectivo) en orden a la obtención de bienes, transformación de bienes o actuación de servicios con los que compensar algún tipo de parvedades humanas” (Blanch, 1996).



Gráfico N° 08



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 08, Con relación a que le genera su trabajo frente a su cambio de ánimo frecuentemente el 29% indica que le genera hostigamiento social y esto conlleva a un cambio de ánimo bajo, en cambio el 25% siente presión social, sin embargo, su cambio de ánimo es alto a diferencia del otro 25% que siente reconocimiento social y su cambio de ánimo es bajo. En conclusión, para garantizar un sistema de ventilación saludable, es necesario limpiar el aire acondicionado con la periodicidad indicada para impedir que los gérmenes permanezcan en el contexto causando estornudos, tos, etc. No solo eso. Existen materia prima de construcción que inmovilizan tóxicos, lo cual puede causar dolores de cabeza.

#### 4.9. LA PRESIÓN LABORAL GENERA CARGA LABORAL

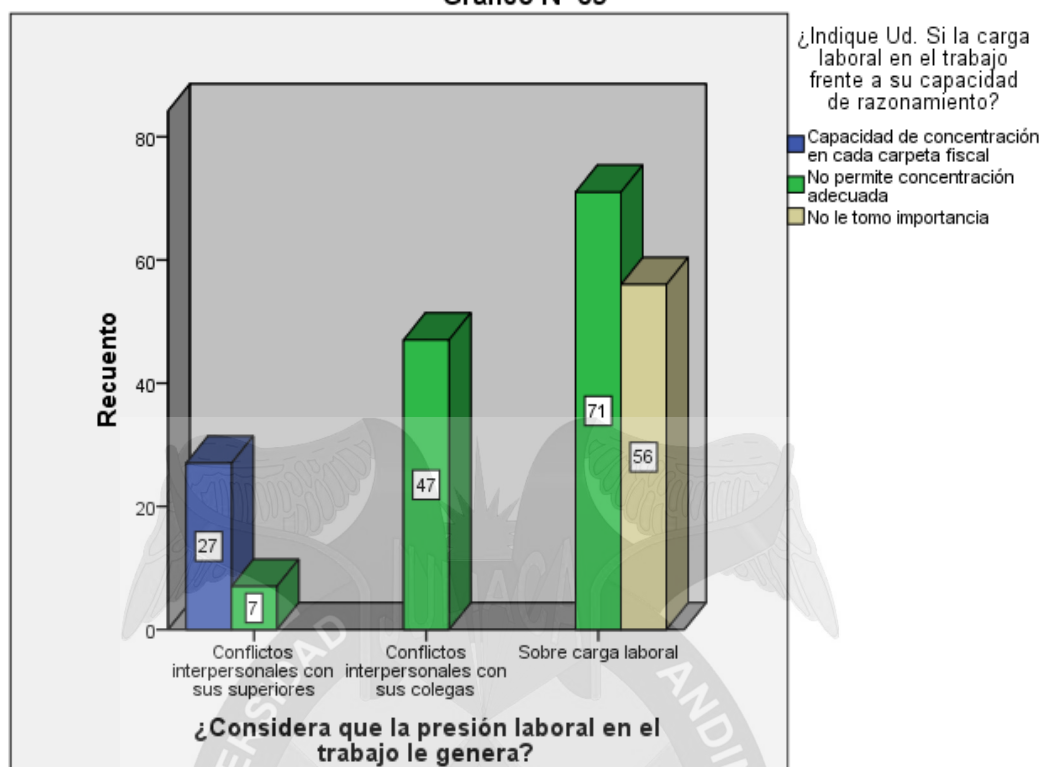
##### CUADRO N°09

La presión laboral en el trabajo frente a la carga laboral en el trabajo

la presión laboral en el trabajo le genera	Si la carga laboral en el trabajo frente a su capacidad de razonamiento						Total	
	Capacidad de concentración en cada carpeta fiscal		No permite concentración adecuada		No le tomo importancia			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Sobre carga laboral	0	0.0%	71	34.0%	56	26.0%	127	61.1%
Conflictos interpersonales con sus colegas	0	0.0%	47	22.0%	0	0.0%	47	22.0%
Conflictos interpersonales con sus superiores	27	12.0%	7	3.0%	0	0.0%	34	16.0%
Total	27	12.0%	125	60.1%	56	26.0%	208	100.0%

La OIT (1999), hoy en día con el estudio que corresponde a cada caso los costos asignado al trabajo ocupa el centro del debate dentro del país algunas de las reformas más medulares de la reglamentación laboral y previsional que producen la reducción de los costos laborales. El punto de discusión responde a ser el costo laboral un dispositivo importante del costo total de obtención, una depreciación del mismo provocará una disminución del precio final del bien derivado o del servicio prestado, tornando, por esta vía, más competitivas a las empresas favorecidas por dicha política"

Gráfico N° 09



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 09, el 34% indica que no permite concentración adecuada la carga laboral en el trabajo frente a la presión que conlleva a la sobre carga laboral, en cambio el 26% que no le tomo importancia, pero de igual forma le genera sobre carga laboral, no obstante, el 12% está de acuerdo en que la presión laboral le genera conflictos interpersonales con sus superiores seguida por la falta capacidad de concentración en cada carpeta fiscal. En conclusión, la capacidad de reducir las reacciones inadecuadas frente al estrés y la presión.



#### 4.10. LA AUSENCIA DE RECURSOS FRENTE A LA COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL

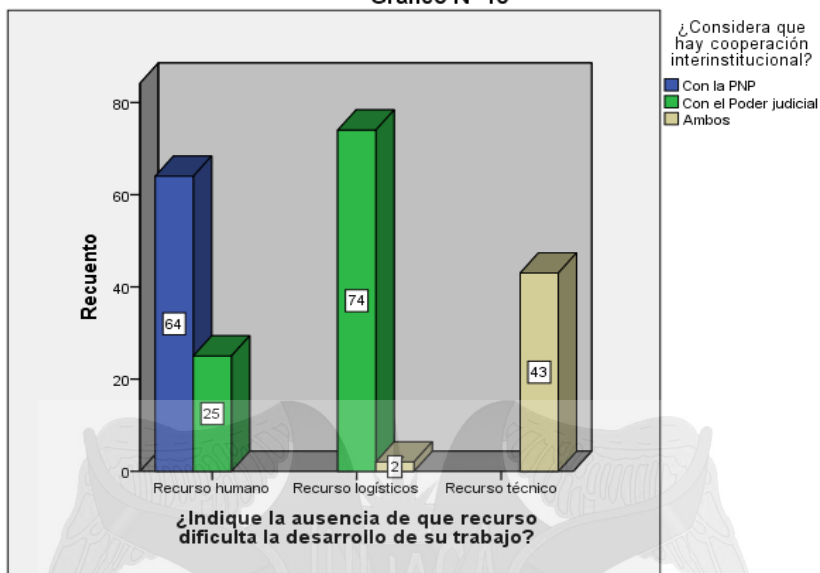
CUADRO N°10

La ausencia de que recurso dificulta el desarrollo de su trabajo frente a la cooperación interinstitucional

la ausencia de que recurso dificulta la desarrollo de su trabajo	hay cooperación interinstitucional						Total	
	Con la PNP		Con el Poder judicial		Ambos			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Recurso técnico	0	0.0%	0	0.0%	43	20.0%	43	20.0%
Recurso logísticos	0	0.0%	74	35.0%	2	0.0%	76	36.0%
Recurso humano	64	30.0%	25	12.0%	0	0.0%	89	42.0%
Total	64	30.0%	99	47.0%	45	21.0%	208	100.0%

Cómo responder al estrés y la presión. según Weisinger explica que distinguir entre el estrés y la presión da lugar a diferentes cursos de acción. En un contexto de estrés, sentirse menos abrumado debe de ser el objetivo, pero en un escenario de presión, tener un cometido triunfante es la meta.

Gráfico N° 10



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 10, frente a la ausencia de recursos frente a la cooperación interinstitucional el 35% indica que el poder judicial es un buen aliado, pero las ausencias de recursos logísticos dificultan el desarrollo de su trabajo, en cambio un 30% manifiesta que la ausencia de recursos humanos dificulta el desarrollo del trabajo sin embargo coinciden que la PNP coopera con la fiscalía, por otro lado el 20% señala que ambas instituciones cooperan con la fiscalía a pesar de la falta de recursos técnicos.





#### 4.11. TRABAJO QUE REALIZA FRENTE A LAS DEMÁS FISCALÍAS Y EN RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS

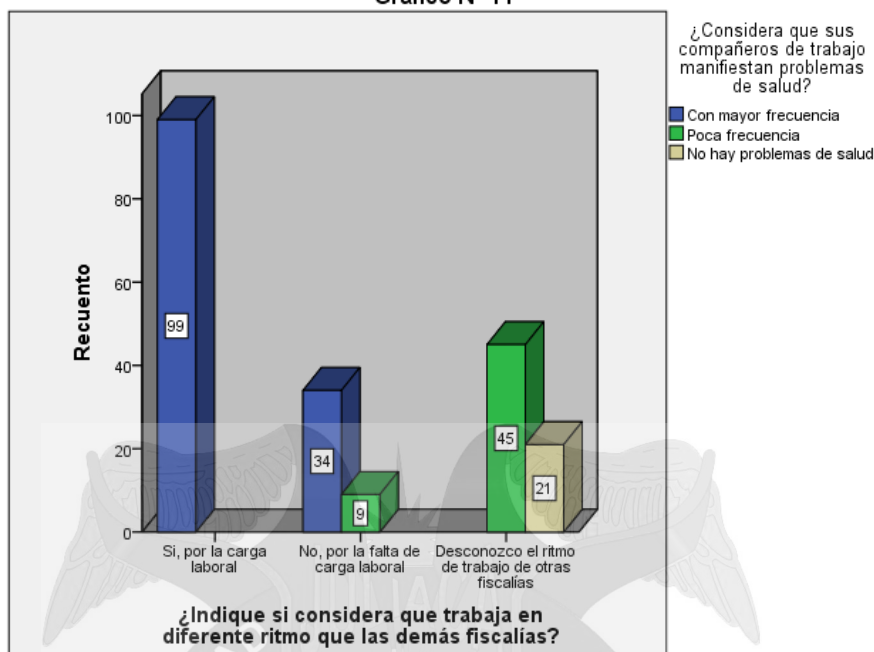
**CUADRO N°11**

Considera que trabaja en diferente ritmo que las demás fiscalías frente a sus  
compañeros de trabajo

considera que trabaja en diferente ritmo que las demás fiscalías	sus compañeros de trabajo manifiestan problemas de salud						Total	
	Con mayor frecuencia		Poca frecuencia		No hay problemas de salud			
	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total	Recuento	% del total
Desconozco el ritmo de trabajo de otras fiscalías	0	0.0%	45	21.0%	21	10.1%	66	31.0%
No, por la falta de carga laboral	34	16.0%	9	4.0%	0	0.0%	43	20.0%
Si, por la carga laboral	99	47.0%	0	0.0%	0	0.0%	99	47.0%
Total	133	63.0%	54	25.0%	21	10.1%	208	100.0%

Rendimiento laboral y conducta del trabajador Motowidlo (2003), Imagina como el valor total que la sociedad espera con relación a los sucesos prudentes que un trabajador lleva a cabo en una etapa de época determinada. Ese valor, que puede ser efectivo o negativo, en ocupación de que el empleado presente una buena o mala utilidad, presume la contribución que ese empleado hace a la logro de la eficacia de su institución.

Gráfico N° 11



Fuente: Propia

**Análisis e interpretación,** Se puede deducir del cuadro N° 11, frente al trabajo que realiza frente a las demás fiscalías y en correspondencia con sus compañeros el 47% indica que, si considera que trabaja en diferente ritmo por la carga laboral, considera que sus colegas de trabajo tienen problemas de salud con mayor frecuencia, sin embargo, el 21% indica que sus compañeras se enferman con poca frecuencia a pesar de desconocer el ritmo de trabajo de otras fiscalías, similar que el 10% que desconocen y concuerdan que no tienen problemas de salud.



## CONCLUSIONES

**Primera.-** Se determina que el incremento del estrés en los fiscales es por la presión y sobre carga genera riesgo en la salud en un 58% generado cansancio y estrés, afectando el desempeño de las obligaciones en el desempeño de la función fiscal en la investigación preparatoria dado por los factores psicosociales del trabajo. (Véase cuadro N° 02)

**Segunda.-** Se conoce que la elevación de estrés laboral está en un 66% considerando que al trabajar sin posibilidad de interrupción y descanso les genera incremento de estrés laboral en los fiscales corporativos del distrito fiscal de Puno afectado su desempeño de funciones fiscales. (Véase cuadro N° 03)

**Tercera.-** Se establece que los factores psicosociales que le genera su trabajo determina su cambio de ánimo en un 29% es generado por el hostigamiento social conllevando a un estado de ánimo bajo así como el 25% es generado por la presión social (Véase cuadro N° 08)

**Cuarta.-** Se jerarquizo los factores psicosociales que primeramente el 34% indica que no permite concentración adecuada la carga laboral en el trabajo frente a la presión que conlleva a la sobre carga laboral, segunda el 35% indica ausencias de recursos logísticos dificultan el progreso de su trabajo y 30% manifiesta la ausencia de recursos humanos, tercera la satisfacción laboral



según el ambiente laboral entre compañeros en un 42% se muestra apático y tensionado al desempeñar sus funciones fiscales en la investigación preliminar. (Véase cuadros: 09, 10, 07).





## SUGERENCIAS

**Primera.-** Al ministerio publico promover la elaboración de programas y ejecución de proyectos de salud dirigidos a la disminución y control del estrés laboral en los fiscales para certificar un adecuado desempeño de sus funciones fiscales.

**Segunda.-** A los actores del ministerio público "fiscales" en sus distintos cargos tomar medidas de prevención y cuidado de su salud el cual pueda proteger sus habilidades y destrezas propias de la actividad que desempeña, al ser su propia persona instrumento central de acción en la persecución fiscal de la carga laboral en las carpetas fiscales de diversos delitos

**Tercera.-** Al ministerio publico buscar mecanismos que coadyuven a evaluar los elementos psicosociales que ocasionan daño a los fiscales y limiten un adecuado desempeño de su función fiscal en aras de promover la celeridad, razonabilidad adecuada y garantía en la investigación preparatoria.

**Cuarta.-** A los colegas abogados, representantes del ministerio público, poder judicial generar mayores investigaciones que busquen salvaguardar el bienestar social y la salud en el desempeño de los cargos en la administración institucional de justicia para garantizar una mejor calidad de servicio en la resolución de conflictos sociales y jurídicos.





## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen, N. y Meyer, J. (1996). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity*.
- Anglas, D. (2005) "*La objetividad y el desempeño persecutorio del Fiscal*". Recuperado de: [http://www.teleley.com/articulos/art\\_251005-4.pdf](http://www.teleley.com/articulos/art_251005-4.pdf)
- Carayon, P., Haims, M. y Yang, C. (2001). Psychosocial work factors and work organization. In W. Karwowski (Ed.), *The International Encyclopedia of Ergonomics and Human Factors* (p. 111-121). London: Taylor y Francis
- Campos, M. (2006). *Causas y efectos del estrés laboral*. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química.
- Cano, A. (2002). *La Naturaleza del Estrés*. Editorial Madrid.
- Castro, G. (s.f). *Los alcances de los principios acusatorios, de jerarquía y de unidad en la Función Fiscal en los tribunales de alzada*. Recuperado de: <http://www.amag.edu.pe/webestafeta2/index.asp?warproom=articles&action=read&idart=1643>
- Cooper, C.; Dewe P. y O'Driscoll M. (2001). *organizational stress. A review and critique of theory, research and applications*. California: sage
- Chanes, H.; Perez, M. y Castello, L. (2010). *Guía sobre el manejo y prevención del estrés laboral*. Recuperado de: [http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/Guia\\_Manejo\\_Estres\\_30062010.pdf](http://www.promocion.salud.gob.mx/dgps/descargas1/programas/Guia_Manejo_Estres_30062010.pdf)
- Ceron, J. (2015). *La importancia de la motivación en las empresas*. Recuperado de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7316/1/JAIME%20ARMANDO%20CERON%20RUIZ.pdf>
- Cox, T. y Griffiths, A. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. Schabracq, J. Winnubst, y C. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (p. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.



- Educación para vivir, educación para convivir en adelante (EDEX) (20 de Julio de 2010). *El estrés laboral*. Recuperado de:  
<http://www.competenciaslaborales.net/es/noticiae99b.html?id=5098>
- Fernández-Abascal, E., Jiménez, M. y Martín, M. (2003). *Emoción y motivación: la adaptación humana*. Madrid, España: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.
- Ferrer, R. y Dalmau, I. (2004). *Revisión del concepto de carga mental: evaluación, consecuencias y proceso de normalización*. Recuperado de:  
<http://www.mpfm.gob.pe/ministerio/visionymision.php>
- Gimez y Llanos (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*. 31(2). Recuperado de:  
<http://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>
- Jaén, M. (2010). *Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales* (tesis). Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/10843/1/T31913.pdf>
- Kanfer, R (1995). Motivation and performance. In N. Nicholson (ed.) Blackwell Encyclopedic Dictionary of Organizational Behaviour, Oxford: Blackwell.
- Kalimo, R.; El-Batawi, M. y Cooper, C. (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Editorial Organización Mundial de la Salud.
- Koenes, A. (1996). *Gestión y motivación del personal*. España: Editorial Díaz de Santos.
- Ley Orgánica Del Ministerio Público (Decreto Legislativo N° 052). Lima 18 de marzo de 1981
- Lavorano H. (2007) Un enfoque sistémico del estrés, recuperado en:  
<http://www.visionholistica.com>
- Manpower (2002). *International employee loyalty survey*. Recuperado de:  
[http://files.shareholder.com/downloads/MAN/238586737x0x63774/e44e135a - 8f91-4dc4-8e8e-1178109dc3e0/files1.pdf](http://files.shareholder.com/downloads/MAN/238586737x0x63774/e44e135a-8f91-4dc4-8e8e-1178109dc3e0/files1.pdf)



- Maire, E. (26 de Enero de 2009). *Principios que rigen la actuación del Ministerio Público*. Recuperado de: <http://mairecita.blogspot.pe/2009/01/principios-que-rigen-la-actuacin-del.html>
- Martin, F. (s.f). *Prevención del estrés: intervención sobre el individuo*. Recuperado de: [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp\\_349.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_349.pdf)
- Martin, A. (2009). *Prevención del estrés*. Recuperado de: [https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/8274/prevencio\\_estres\\_cast.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8274/prevencio_estres_cast.pdf)
- McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise. Leadership and motivation*. Cambridge: The MIT Press.
- Martínez, N. (2001). *La motivación, los factores laborales y demográficos en el desempeño laboral en instituciones oficiales*. (Tesis). Universidad Católica de Colombia, Facultad de Psicología, Bogotá.
- Ministerio publico fiscalía de la nación (s.f). *¿Qué es la fiscalía?* Lima. Defensores de la legalidad. Recuperado de: [http://www.mpf.n.gob.pe/quienes\\_somos/](http://www.mpf.n.gob.pe/quienes_somos/)
- Mora, M. (2010). *El principio de objetividad del fiscal (a)" obligación o valor, análisis jurisprudencial comparativo y doctrinario, con los principios de imparcialidad e independencia del (a) juez (a)*. Recuperado de: <http://repositorio.uned.ac.cr/reunited/bitstream/120809/1285/1/EI%20principio%20de%20objetividad%20del%20fiscal%20%28a%29%20obligacion%20o%20valor-%20analisis%20jurisprudencial%20.pdf>
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales *medicina y seguridad del trabajo* 57(1). Recuperado de: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Mowday, R. y Spencer, D. (1981). The influence of task and personality characteristics on employee turnover and absenteeism. *Academy of Management Journal*, 24, 634-642.
- Nuevo Código Procesal Penal (Decreto Legislativo N° 957). Lima 22 de Julio de 2004



- Oficina Internacional del Trabajo (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Recuperado de: [http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_span.pdf](http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_span.pdf)
- Oré Guardia, A. (2005). *"El Ministerio Fiscal: Director de la investigación en el nuevo Código Procesal Penal del Perú"*. Editorial Ad hoc. Buenos Aires.
- Pastene, P. (2015). *El principio de objetividad en la función persecutora del ministerio público ¿Abolición o fortalecimiento?* (tesis). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/136041/El-principio-de-objetividad-en-la-funci%C3%B3n-persecutora-del-Ministerio-P%C3%ABlico.pdf?sequence=4>
- Peiró, J. y Salvador, A. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.)*. España : Editorial UDEMA S. A
- Peña, A. (2007). *"Exégesis del Nuevo Código Procesal Penal"*. Lima, Peru.Editorial RODHAS SAC.
- Perales, A. (2010). *Estudio de los niveles de estrés que afectan a la salud integral de los magistrados en la labor jurisdiccional y fiscal*. Recuperado de: [http://pmsj.org.pe/memoria2010/MEM\\_2010\\_054\\_peralesinf.pdf](http://pmsj.org.pe/memoria2010/MEM_2010_054_peralesinf.pdf)





**ESCUELA DE POSGRADO – UANCV  
DOCTORADO EN DERECHO  
CUESTIONARIO**

La presente encuesta tiene como fin obtener información que acredite la investigación titulada: **LOS FACTORES PSICOSOCIALES Y EL INCREMENTO DEL ESTRÉS EN EL DESEMPEÑO DE LA FUNCIÓN FISCAL- FISCALÍAS CORPORATIVAS DE PUNO – 2015**, para lo cual solicitamos su sincera colaboración en el llenado del presente cuestionario, cuya información será eminentemente confidencial, anticipadamente agradecemos su colaboración.

**Función fiscal**

1. ¿Indique el grupo de EDAD al que pertenece?
  - a) Menos de 24 años
  - b) De 25 a 39 años
  - c) De 40 años a más
2. ¿Indique su ESTADO CIVIL?
  - a) Conviviente o Casado
  - b) Divorciado - separado
  - c) Viudo
3. Indique cuanto tiempo viene laborando en esta institución?
  - a) Menos de 5 años
  - b) De 6 a 10 años
  - c) De 11 años a más
4. cuál es el cargo que desempeña en la institución
  - a). fiscal provincial adjunto
  - b). fiscal provincial
  - c). fiscal superior, supremo y adjunto supremo
5. como considera la carga procesal según los casos que lleva en la institución
  - a). complejos por lo que se requiere de mucha investigación
  - b). posibles de llevarlos en el menor tiempo dable
  - c). cada caso es diferente por lo que algunos son complejos y otros factibles

**FACTORES PSICOSOCIALES**

6. ¿indique a que dedica su Tiempo de ocio o tiempo libre?
  - a) dedicado a la familia
  - b) dedicado a los amigos
  - c) dedicado al trabajo
7. ¿indique el tipo de contrato que estableció con la institución?
  - a) contrato indeterminado
  - b) contrato determinado
  - c) contrato eventual





8. ¿indique la Condición laboral que mantiene con la institución?
- a) inseguridad contractual
  - b) tipo de trabajo y contenido de la tarea
  - c) categoría laboral
9. ¿indique si su Rendimiento laboral le institución?
- a) oportunidad de desarrollo
  - b) compensaciones salariales
  - c) compromiso
- 10) ¿indique su estado de ánimo frecuentemente en su trabajo?
- a) alto (alegre)
  - b) medio (regular)
  - c) bajo (deprimido)
- 11) ¿Indique su sentimiento de satisfacción laboral dentro de su trabajo?
- a) apático No importa nada mientras siga trabajando
  - b) conforme Me encuentro bien con mi trabajo, sin problemas.
  - c) tensionado Me sobrecargan de trabajo sin considerar mi opinión
- 12) ¿Qué tipo de motivación laboral le brinda la institución?
- a) motivación extrínseca
  - b) motivación intrínseca
  - c) ningún tipo de motivación